



**You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Procesy zachodzące na rynku pracy województwa śląskiego w okresie transformacji w perspektywie socjologicznej

Author: Rafał Muster

Citation style: Muster Rafał. (2011). Procesy zachodzące na rynku pracy województwa śląskiego w okresie transformacji w perspektywie socjologicznej. W: U. Swadźba (red.), "20 lat transformacji w aspekcie regionalnym : Śląsk : refleksje socjologów" (S. 51-88). Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Procesy zachodzące na rynku pracy województwa śląskiego w okresie transformacji w perspektywie socjologicznej

Wstęp

Podstawą do napisania artykułu była z jednej strony analiza zastanych danych statystycznych, opisujących zjawiska zachodzące na rynku pracy, z drugiej — odwołania do wyników analiz własnych prowadzonych na obszarze województwa śląskiego.

Większość danych statystycznych prezentowanych w niniejszym artykule dotyczy sytuacji po roku 1999 — jest to związane z faktem, że obowiązujący podział administracyjny, wyodrębniający 16 województw (w tym m.in. województwo śląskie), funkcjonuje od 1 stycznia 1999 roku. Na obszarze województwa obejmującego 12,3 tys. km² (4% terytorium kraju) zamieszkuje 4,65 mln osób, co stanowi 12% populacji Polski. Administracyjnie region ten od 2008 roku podzielony jest zgodnie z obowiązującą nomenklaturą statystyczną NUTS3 na osiem podregionów: bielski, bytomski, częstochowski, gliwicki, katowicki, rybnicki, sosnowiecki oraz tyski. Natomiast niektóre dane (prezentowane np. na wykresie 1, czy w tabeli 3) dotyczą częściowo także okresu, kiedy nie było jeszcze województwa śląskiego, jednak dane te były agregowane na poziomie obecnych granic województwa, co pozwoliło ukazać postępujące zmiany w dłuższej perspektywie czasowej.

Procesy przeobrażania rynku pracy w okresie transformacji, szczególnie intensywnie zachodzące na obszarze województwa śląskiego, związane są zarówno z przechodzeniem od gospodarki sterowanej centralnie do gospodarki opartej na wolnej konkurencji i regułach rynkowych, jak i coraz mocniejszym włączaniem regionalnego rynku pracy w orbitę wpływów gospodarki europejskiej i światowej.

Procesy globalizacji implikujące coraz silniejszą integrację gospodarki kraju, a wraz z nią poszczególnych regionalnych i lokalnych rynków ze światowym systemem gospodarki, zostały zintensyfikowane w wyniku przystąpienia Polski do Unii Europejskiej¹. Z kolei — co należy wyraźnie podkreślić — jednym ze skutków postępujących procesów globalizacji jest rosnący wpływ wielonarodowych korporacji na gospodarkę². Ponadnarodowe korporacje (szczególnie związane z przemysłem motoryzacyjnym) w okresie ostatnich kilkunastu lat swoje inwestycje stosunkowo często lokowały na obszarze województwa śląskiego — a w szczególności na terenach Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Przyczyniło się to z jednej strony do generowania w układach lokalnych nowych miejsc pracy, z drugiej natomiast — rynki te zaczęły nabierać charakteru monokulturowego. Tym samym regionalny rynek zatrudnienia narażony jest na zawirowania zachodzące na rynku globalnym. Cyklicznie występujące (w odstępach kilku bądź kilkunastu lat) wahania koniunkturalne w coraz większym stopniu wpływają i będą wpływać na rodzimy rynek pracy. Kończący się kryzys na rynkach światowych miał także bezpośrednie przełożenie na sytuację wielu przedsiębiorstw funkcjonujących w regionie. W 2009 roku dynamicznie rosło bezrobocie, a wraz z nim — na co wskazywały dane Powiatowych Urzędów Pracy — liczba pracowników zagrożonych zwolnieniami grupowymi. Implikacją każdego kryzysu lub spowolnienia gospodarczego będzie realne niebezpieczeństwo pojawienia się bezrobocia o charakterze strukturalnym na poszczególnych lokalnych rynkach pracy — w szczególności tam, gdzie występuje monokultura przemysłowa, najczęściej związana z motoryzacją. Branża ta w dużym stopniu narażona jest na wahania koniunkturalne³.

W artykule opisano zmiany następujące na wojewódzkim rynku pracy w strukturze pracujących, funkcjonujących podmiotów gospodarczych, a także wśród osób bezrobotnych.

Ponadto podjęto próbę ukazania trendów kształtowania się zawodów deficytowych wchodzących w skład wybranych wielkich grup zawodowych. Podstawą rozpoczęcia analizy była identyfikacja zawodów o najwyższym wskaźniku deficytowości w analizowanych grupach wielkich w pierwszej połowie 2006 roku. Następnie dane te porównano z danymi dotyczącymi analogicznego okresu w kolejnych trzech latach (2007, 2008 i 2009), co pozwoliło dostrzec trendy zmian. Zawody deficytowe określano w oparciu

¹ Por. E. KRYŃSKA: *Popyt na pracę w Polsce — tendencje i perspektywy*. W: *Praca i polityka społeczna w XXI wieku*. Red. H. CZERNIEWSKA, B. STACHURSKA-MARCIŃCZAK. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998, s. 58.

² Por. M. TKOCZ: *Restrukturyzacja przemysłu regionu tradycyjnego*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001, s. 244.

³ Por. R. MUSTER: *Rynek pracy województwa śląskiego — stan obecny oraz trendy zmian*. „Studia Socjologiczne” 2009, nr 4 (195), s. 193.

o metodologię zawodów deficytowych i nadwyżkowych, stosowaną w publicznych służbach zatrudnienia.

Osoby aktywne zawodowo na regionalnym rynku pracy

W okresie ostatnich lat również na wojewódzkim rynku pracy można było zaobserwować pewne zmiany struktury pracujących według sekcji PKD. Zmiany te są skorelowane z procesami następującymi w strukturze gospodarki regionu. Jednak — co należy podkreślić — nie mają one charakteru dynamicznego, rewolucyjnego, lecz zachodzą w tempie raczej umiarkowanym. Dynamikę następujących w tym obszarze zmian przedstawiono w tabeli 1.

Analiza zastanych danych statystycznych GUS-u pozwala stwierdzić, że w okresie pomiędzy rokiem 2000 a rokiem 2008 liczba pracujących mieszkańców województwa śląskiego ogółem zmniejszyła się o 19 185 osób. Wśród trzynastu analizowanych sekcji PKD spadek zaobserwowano w pięciu, a w ośmiu odnotowano wzrost pracujących. W liczbach bezwzględnych największy ubytek zatrudnionych według sekcji PKD odnotowano w górnictwie (–34 209 osób), ochronie zdrowia i pomocy publicznej (–27 166 osób) oraz w budownictwie (–20 353 osoby). Natomiast największy przyrost pracujących odnotowano w przetwórstwie przemysłowym (+23 243 osoby), edukacji (+21 362 osoby) oraz w obsłudze nieruchomości, wynajmie i usługach związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej (+14 550 osób). Istotne zmniejszenie się zatrudnienia w górnictwie to efekt przede wszystkim restrukturyzacji tej branży gospodarki. Dla porównania: w latach siedemdziesiątych XX wieku w sektorze górniczym zatrudnionych było ponad 340 tys. osób⁴. Obecnie doszło do sytuacji, w której liczba zatrudnionych w górnictwie na wojewódzkim rynku pracy praktycznie zrównała się z liczbą pracujących w edukacji. Z kolei jedną z istotniejszych przyczyn wyraźnego przyrostu miejsc pracy na regionalnym rynku pracy w przetwórstwie przemysłowym będzie m.in. wyraźny wzrost zatrudnienia w przedsiębiorstwach usytuowanych na obszarze czterech podstref Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej: gliwickiej, sosnowiecko-dąbrowskiej, tyskiej i jastrzębsko-żorskiej. Większość generowanych miejsc pracy przez firmy „strefowe” — na co szerzej zwrócono uwagę w dalszej części artykułu — bezpośrednio związanych jest właśnie z sektorem przemysłowym.

⁴ W. MROZEK: *Górnicy — od grupy społecznej do kategorii zawodowej*. W: *Eseje socjologiczne*. Red. W. JACHER. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001, s. 10.

Tabela 1
Osoby pracujące na regionalnym rynku pracy województwa śląskiego według rodzaju działalności

Sektory PKD 2004	2000 rok		2008 rok		Wzrost/ Spadek	
	N	%	N	%	N	%
Górnictwo	155 404	13,8	121 195	10,9	-34 209	-2,9
Przetwórstwo przemysłowe	296 225	26,4	319 468	28,9	+23 243	+2,5
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	42 433	3,8	28 158	2,6	-14 275	-1,2
Budownictwo	86 125	7,7	65 772	6,0	-20 353	-1,7
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	97 140	8,6	104 439	9,5	+7 299	+0,9
Hotele i restauracje	12 146	1,1	12 299	1,1	+153	0,0
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	50 218 (dane z 2005r.)	4,5	54 076	4,9	+3 858	+0,4
Pośrednictwo finansowe	23 949	2,1	21 260	1,9	-2 689	-0,2
Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	74 174	6,6	88 724	8,0	+14 550	+1,4
Administracja publiczna i obrona narodowa; ubezpieczenia społeczne	55 366	4,9	59 144	5,4	+3 778	+0,5
Edukacja	95 064	8,5	116 426	10,6	+21 362	+2,1
Ochrona zdrowia i pomoc publiczna	109 807	9,8	82 641	7,5	-27 166	-2,3
Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna	24 128	2,2	29 392	2,7	+5 264	+0,5
Suma	1 122 179	100,0	1 102 994	100,0	-19 185	0

Uwaga: W powyższej tabeli nie uwzględniono pracujących w podmiotach gospodarczych o liczbie zatrudnionych do 9 osób oraz pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS-u.

Na wojewódzkim rynku pracy na przestrzeni ostatnich lat można także zaobserwować powolne zmiany struktury pracujących według sektorów ekonomicznych — tabela 2.

Tabela 2

**Udział pracujących według sektorów ekonomicznych
w województwie śląskim (%)**

Sektory	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Rolnictwo	6,1	6,1	6,0	5,8	5,7	5,5
Przemysł i budownictwo	42,6	41,9	41,9	42,3	42,1	42,5
Usługi	51,3	52,0	51,9	51,9	52,2	52,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS-u.

Jak wskazują dane statystyczne, w okresie ostatnich lat (2003—2008) w niewielkim stopniu zmieniała się struktura pracujących według sektorów w województwie śląskim. Analizując dane gromadzone przez GUS, można stwierdzić, że struktura pracujących według sektorów ekonomicznych w regionie w dużym stopniu jest odtwarzana. Nadal wysoki udział w tej strukturze zajmuje przemysł. W zbyt wolnym tempie na poziomie regionu następuje przyrost zatrudnionych w sektorze usług.

W literaturze przedmiotu czytamy, że liczbowa dominacja zatrudnionych, wykonujących proste zawody sprawia, że województwo jawi się jako rezerwuar taniej siły roboczej⁵. Socjologowie wyraźnie podkreślają konieczność utrwalenia w świadomości mieszkańców regionu przekonania o tercjarizacji gospodarki, czyli procesie radykalnego zwiększenia liczby pracujących w sektorze usług, w którym w krajach poprzemysłowych pracuje 70—80% ogółu zatrudnionych⁶. Polska zaś, a zwłaszcza województwo śląskie — zauważają Bohdan Jałowiecki i Marek S. Szczepański — wciąż jeszcze tkwi na etapie industrialnym, którego symboliczną instytucją jest zakład przemysłowy, fabryka, kopalnia czy huta. Tymczasem główną cechą społeczeństwa poprzemysłowego jest dominacja usług, zwłaszcza wysoko-kwalifikowanych⁷. Zmianę tej niekorzystnej struktury pracujących mieszkańców regionu utrudnia wyraźny deficyt miejsc pracy dla osób kończących

⁵ W. SOBULA: *Struktura zawodowa a działy, sekcje i sektory gospodarki*. W: *Śląski rynek pracy. Analiza wielowymiarowa*. Red. A. BARCZAK, K. TAUSZ. Wydawnictwo GIG i PAN, Katowice—Warszawa 2004, s. 45.

⁶ Por. W. BŁASIAK, T. NAWROCKI, M.S. SZCZEPAŃSKI: *Górny Śląsk 2005. Scenariusz restrukturyzacji*. Towarzystwo Zachęty Kultury, Katowice 1994, s. 51.

⁷ B. JAŁOWIECKI, M.S. SZCZEPAŃSKI: *Rozwój lokalny i regionalny w perspektywie socjologicznej*. Śląskie Wydawnictwa Naukowe WSZiNS, Tychy 2002, s. 188.

wyższe uczelnie. Potwierdzają to także badania empiryczne prowadzone na różnych lokalnych rynkach pracy województwa śląskiego⁸.

Jednak — co należy podkreślić — agregując dane statystyczne dotyczące pracujących według sektorów ekonomicznych na poziomie powiatów, można zaobserwować istotne różnice pomiędzy poszczególnymi lokalnymi rynkami pracy — wśród nich znajdziemy też takie, które charakteryzują się wysoką reprezentacją zatrudnionych w sferze usługowej. Podczas gdy przemysł i budownictwo na szczególnie wysokim poziomie występują w Jastrzębiu Zdroju (65,1%), Rudzie Śląskiej (54,5%) oraz Dąbrowie Górniczej (53,4%), to z kolei wysoki udział zatrudnionych w usługach spotkamy w Katowicach (71%), Bytomiu i Chorzowie (po 64,7%). Uzasadnione będzie postawienie tezy, że na lokalnych rynkach pracy województwa śląskiego — także tych ze stosunkowo liczną reprezentacją zatrudnionych w usługach — ciągle w małym stopniu generowane są miejsca pracy w sektorze usług o nowoczesnym charakterze czy w obszarze zaawansowanych technologii.

Istotnym problemem śląskiego rynku pracy nadal jest niska aktywność zawodowa osób w wieku produkcyjnym mierzona m.in. współczynnikiem aktywności zawodowej oraz wskaźnikiem zatrudnienia. Współczynnik aktywności zawodowej, czyli udział ludności aktywnej zawodowo w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej⁹, dla mieszkańców województwa śląskiego zgodnie z danymi GUS-u w 2007 roku kształtował się na poziomie 51,3%. Jednak wartość tego wskaźnika znacząco różni się ze względu na kryterium płci. Dla mężczyzn wskaźnik aktywności zawodowej wyniósł 59,6%, natomiast dla kobiet był o niemal 16% niższy i jak wskazują dane statystyczne pod koniec 2007 roku osiągnął wartość zaledwie 43,8%.

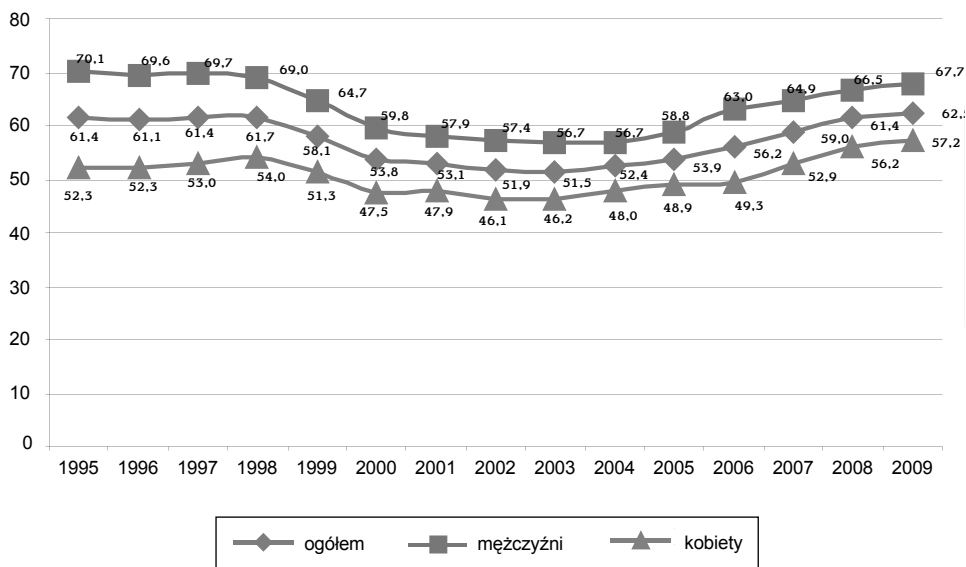
Z kolei wskaźnik zatrudnienia, czyli procentowy udział ludności pracującej w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej¹⁰, w 2009 roku dla ogółu mieszkańców województwa śląskiego w tej kategorii wiekowej kształtował się na poziomie 62,5%. Średnioroczna wartość tego wskaźnika (2009)

⁸ Zob.: B. PACTWA, P. ROJEK-ADAMEK, M. SIKORA: *Edukacja całościowa — kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy. Raport z badań*. W: *Edukacja całościowa — kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy*. Śląskie Wydawnictwa Naukowe WSZiNS, Tychy 2006, s. 67—99; R. MUSTER: *Diagnoza rynku pracy w Chorzowie*. PUP w Chorzowie, Chorzów 2009, s. 15—45; R. MUSTER: *Potencjał gospodarczy regionu oraz kierunki zmian na rynku pracy w ocenie pracodawców z powiatu wodzisławskiego*. W: *Analiza procesów i determinant wpływających na zmianę struktury gospodarczej powiatu wodzisławskiego oraz prognoza zmian*. Red. A. ŚLISZ, M.S. SZCZEPAŃSKI. Instytut Śląski, Katowice—Opole 2010, s. 90—115; E. MISZCZUK: *Cieszyński barometr rozwoju gospodarczego*. PUP w Cieszynie, Cieszyn 2010, s. 67—106.

⁹ *Współczynnik aktywności zawodowej*. [Dokument elektroniczny]. Dostępny w Internecie: http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1057.htm [data dostępu: 04.08.2010].

¹⁰ *Wskaźnik zatrudnienia*. [Dokument elektroniczny]. Dostępny w Internecie: http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-3078.htm [data dostępu: 04.08.2010].

dla mężczyzn wyniosła 67,7%, natomiast dla kobiet było to 57,2%. Szczegółową dynamikę zmiany średniorocznej wartości tego wskaźnika w latach 1999–2009 dla województwa śląskiego przedstawiono na wykresie 1.



Wykres 1. Średnioroczny wskaźnik zatrudnienia osób w wieku powyżej 15 lat na obszarze województwa śląskiego w okresie od 1995 do 2009 roku (%)

Dane statystyczne dotyczące średniorocznego wskaźnika zatrudnienia za lata 1995–1998 wygenerowane na podstawie obliczeń Banku Danych Regionalnych zostały zagregowane na poziomie aktualnego obszaru województwa śląskiego.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS-u.

Kluczowe dla zrozumienia przyczyn istnienia różnic pomiędzy śląskim rynkiem pracy a jego ogólnokrajowym odpowiednikiem jest porównanie rozkładów aktywności zawodowej względem wieku. O ile dla osób w wieku od 25 do 34 lat wskaźnik aktywności zawodowej przyjmuje niemal identyczne wartości w całym kraju i w województwie śląskim, o tyle silne różnice zaznaczają się w starszych grupach wiekowych. W przypadku kobiet różnica ta pojawia się po przekroczeniu 35. roku życia, zaś wśród mężczyzn — po przekroczeniu 45 lat. Oznacza to, że w województwie śląskim dezaktywacja zawodowa dotyka znacznie silniej osoby w wieku od 44 do 64 lat, dla których wskaźnik aktywności zawodowej jest niższy na regionalnym rynku pracy o 5–10% w porównaniu do wskaźnika w skali kraju. Dane statystyczne nie odzwierciedlają wprawdzie przyczyn dezaktywizacji w układzie grup wieku, niemniej jednak prawdopodobną wydaje się hipoteza, że główną przyczyną dezaktywizacji w starszych grupach wiekowych jest w województwie śląskim relatywnie częstsze przechodzenie na wcześniejsze emerytury, związane

z dużym udziałem zatrudnienia w warunkach szczególnych (górnictwo, hutnictwo), uprawniających do wcześniejszych świadczeń¹¹. Szczególnie niskie wskaźniki zatrudnienia odnotowuje się wśród niepełnosprawnych. W województwie śląskim — na co wskazują dane GUS-u — jedynie co piąta osoba z orzeczonym stopniem o niepełnosprawności jest aktywna zawodowo. Taka sytuacja jednak nie jest cechą wyróżniającą regionalny rynek pracy od rynku krajowego. Problem bardzo niskich wskaźników aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych dotyczy całej Polski.

Analizując dane statystyczne gromadzone przez Główny Urząd Statystyczny dotyczące problematyki aktywności zawodowej, można zaobserwować także wyraźną zależność — im wyższy poziom formalnego wykształcenia, tym wskaźnik ten osiąga wyższą wartość. W przypadku osób legitymujących się wykształceniem wyższym współczynnik aktywności zawodowej dla mieszkańców województwa śląskiego osiągnął poziom ok. 82%. Wśród populacji osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym kształtuje się na poziomie 56,3%, natomiast jego wartość dla osób najniżej kwalifikowanych, z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym, nie przekroczyła 16%. Osoby lepiej wykształcone legitymują się nie tylko wyższym poziomem kompetencji zawodowych, ale także — cywilizacyjnych. Przekłada się to między innymi na ich lepsze zdolności adaptacyjne do zmieniającego się popytu rynkowego, większy poziom mobilności przestrzennej, czy wreszcie — wysoką potrzebę osiągnięć, czego implikacją jest o wiele częstsze podejmowanie pracy w porównaniu do osób gorzej kwalifikowanych¹².

Podmioty gospodarcze w województwie śląskim

Pod koniec 2009 roku w rejestrze REGON zarejestrowanych było 430 578 podmiotów gospodarki narodowej (ok. 12% w skali kraju). Porównując tę liczbę z danymi za 1995 rok, można zaobserwować przyrost podmiotów gospodarczych o niemal 138 tysięcy, czyli o 47%.

Większość przedsiębiorstw w regionie (62%) funkcjonuje w miastach na prawach powiatu. Dane statystyczne wskazują, że w województwie na każdych 100 firm aż 96 stanowią podmioty sektora prywatnego. Największa

¹¹ Por. *Opracowanie systemu zbierania, przetwarzania i udostępniania danych opisujących rynek pracy i zachodzące na nim zmiany*. Raport opracowany dla WUP Katowice w ramach projektu monitorowania regionalnego rynku pracy przez ASM Centrum Badań i Analiz Rynku sp. z o.o. oraz Instytut Badań Strukturalnych. Warszawa 2009, s. 90—91. Raport jest dostępny na stronie internetowej WUP Katowice: www.mrp.wup-katowice.pl/pliki_do_pobrania.

¹² Por. R. MUSTER: *Rynek pracy...*, s. 203.

liczba podmiotów gospodarczych na regionalnym rynku pracy skoncentrowana jest w kilku większych ośrodkach miejskich: Katowicach (42,7 tys.), Częstochowie (24,8 tys.), Bielsku-Białej (23,4 tys.) oraz Gliwicach (21,4 tys.). W tych czterech miastach skupionych jest ponad 30% podmiotów gospodarczych z województwa śląskiego. Dokonując podstawowej charakterystyki przedsiębiorstw, można stwierdzić, że wyraźnie dominują firmy małe, zatrudniające do 9 pracowników (94,3%). Firmy średniej wielkości zatrudniające od 10 do 49 osób stanowią 4,7% ogółu podmiotów. Natomiast jedynie co setna firma zatrudnia co najmniej 50 osób. Biorąc pod uwagę formę prawną, okazuje się, że najwięcej podmiotów prowadzonych jest przez osoby fizyczne (75,5%)¹³. W okresie ostatnich lat wyraźnie zmniejszyła się liczba przedsiębiorstw państwowych. O ile jeszcze w 2000 roku takich podmiotów gospodarki narodowej na regionalnym rynku pracy było 309, o tyle osiem lat później liczba ta wynosiła 51, zatem zmniejszyła się o 83,4%, co w głównej mierze jest przyczyną prowadzonych działań prywatyzacyjnych.

Jedną z najważniejszych zmiennych różnicujących podmioty gospodarcze jest sekcja PKD. W kolejnej tabeli (3) przedstawiono szczegółową dynamikę zmian następujących na wojewódzkim rynku pracy, biorąc pod uwagę branżową specyfikę prowadzonej działalności.

Analizując dane statystyczne opisujące specyfikę podmiotów gospodarki narodowej, ewidencjonowanych w rejestrze REGON w oparciu o sekcję PKD, można stwierdzić, że w 1995 roku na obecnym terenie województwa śląskiego dominowały cztery następujące branże: handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego (44,80%); przetwórstwo przemysłowe (13,60%); obsługa nieruchomości; wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (9,87%) oraz budownictwo (9,65%). Zatem w tych czterech sekcjach PKD funkcjonowało 77,92% wszystkich firm na regionalnym rynku pracy. Po czternastu latach w 2009 roku okazało się, że sekcje te nadal odgrywają kluczową rolę w strukturze regionalnej gospodarki. Odnotowano jednak wyraźny procentowy spadek udziału firm związanych z handlem hurtowym i detalicznym, naprawą pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego (z 44,80% w 1995 roku do 31,91% w 2009 roku). W tym samym okresie na wojewódzkim rynku pracy szczególnie istotny przyrost podmiotów gospodarki narodowej dał się zauważyć w następujących sekcjach PKD: pośrednictwo finansowe (o 380% — z 3 488 w 1995 roku do 16 773 w 2009 roku), administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne (o 327% — z 416 w 1995 roku do 1 778 w 2009 roku), a także — w edukacji (o 252% — z 3 290 w 1995 roku do 11 578

¹³ Ibidem, s. 198—199.

Tabela 3
Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON według sekcji PKD 2004 w województwie śląskim

Seksje PKD 2004	1995		2000		2004		2009	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	2 346	0,80	5 168	1,44	4 893	1,14	5 795	1,35
Górnictwo	116	0,04	158	0,04	218	0,05	294	0,07
Przetwórstwo przemysłowe	39 718	13,6	42 114	11,74	43 220	10,07	42 058	9,77
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	151	0,05	270	0,07	306	0,07	375	0,08
Budownictwo	28 295	9,65	42 449	11,74	43 715	10,18	47 595	11,05
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	131 271	44,80	143 807	40,11	153 313	35,72	137 618	31,91
Hotele i restauracje	8 927	3,04	11 870	3,31	14 560	3,39	14 479	3,36
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	23 857	8,14	31 261	8,72	32 010	7,46	31 654	7,35
Pośrednictwo finansowe	3 488	1,19	13 366	3,72	17 184	4,00	16 773	3,89
Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	28 933	9,87	47 355	13,21	64 417	15,00	70 756	16,43
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne	416	0,14	1 771	0,49	1 668	0,39	1 778	0,42
Edukacja	3 290	1,12	8 013	2,23	10 728	2,50	11 578	2,69
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	8 852	3,02	15 151	4,22	16 274	3,79	19 240	4,47
Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	13 245	4,52	22 610	6,31	26 609	6,20	30 512	7,08

Uwaga: W powyższej tabeli pominięto podmioty gospodarki narodowej w następujących trzech sekcjach PKD: rybnictwo, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników oraz organizacje i zespoły eksterytorialne. Według stanu na koniec 2009 roku w tych trzech sekcjach PKD na obszarze województwa śląskiego w rejestrze REGON figurowały jedynie 73 podmioty (0,02% ogółu z regionalnego rynku pracy). Dane statystyczne o podmiotach gospodarczych za rok 1995 wygenerowane na podstawie obliczeń Banku Danych Regionalnych zostały zagregowane na poziomie aktualnego obszaru województwa śląskiego.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS-u.

w 2009 roku). Natomiast w liczbach bezwzględnych największy przyrost firm odnotowano w sekcjach: obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (wzrost o 41 823 firmy — z 28 933 w 1995 roku do 70 756 w 2009 roku) oraz w budownictwie (wzrost o 19 300 firm — z 28 295 firm w 1995 roku do 47 595 w 2009 roku).

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna

Niewątpliwie szczególnie istotną rolę w procesie transformacji regionalnego rynku pracy odgrywa Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna¹⁴. Główną ideą tworzenia stref ekonomicznych jest uaktywnienie gospodarcze poszczególnych regionów, których sytuacja wymaga głębokiej restrukturyzacji z udziałem nie tylko instytucji i finansów rządowych, ale przez zaangażowanie do tych procesów zewnętrznych inwestorów strategicznych, a w szczególności ich kapitałów i technologii¹⁵. W celu przyciągnięcia firm i kapitału, dla przedsiębiorstw inwestujących w specjalnej strefie ekonomicznej ustalono szereg instrumentów preferencyjnej polityki podatkowej¹⁶. Katowicka Strefa usytuowana jest na powierzchni 1 544 ha i składa się z czterech podstref: gliwickiej, sosnowiecko-dąbrowskiej, tyskiej i jastrzębsko-żorskiej. KSSE powstała w 1996 roku i w początkowych założeniach miała funkcjonować do 2016 roku, jednak w 2008 roku okres ten postanowiono przedłużyć o kolejne 4 lata (do końca 2020 roku).

Ograniczony obowiązującymi aktami prawnymi czas funkcjonowania stref ekonomicznych w naszym kraju — o czym wspomina Andrzej Klasik — nie sprzyja jednak inwestorom w „zapuszczaniu” korzeni, czyli wrastaniu w tkankę ekonomiczną obszaru. Tym samym mamy do czynienia z tzw. strategią niską. Korzystniejsza dla regionu śląskiego byłaby strategia wysoka lokowania inwestycji, która tworzy warunki do organizowania sieci podwykonawstwa, kooperacji, zaopatrzenia, współpracy z potencjałem badawczym czy wchodzenia w układy sieciowe¹⁷. Niski poziom zakotwiczenia

¹⁴ Por. T. KIECKA-NIECHAJOWICZ: *Problemy restrukturyzacji zatrudnienia w województwie katowickim*. W: *Podstawowe problemy restrukturyzacji zatrudnienia w makroregionie południowym*. Red. J. SIEMIANOWICZ. Materiały konferencyjne Śląskiej Wyższej Szkoły Zarządzania, Katowice 1996, s. 83—86.

¹⁵ M. OW CZARSKI: *Specjalne strefy ekonomiczne*. Wydawnictwo Inwestia, Katowice 1997, s. 12.

¹⁶ Zob. materiały na ten temat dostępne w Internecie: <http://www.ksse.com.pl> [data dostępu: 5.08.2010].

¹⁷ A. KLASIK: *Dwa filary rozwoju*. „Magazyn Strefa”. Wydawnictwo KSSE S.A., Katowice 2006, nr 6, s. 8—9.

przedsiębiorstw „strefowych” może implikować częstszym przenoszeniem tych firm do innych krajów, które zaoferują bardziej atrakcyjne warunki inwestowania.

Aktualne dane wskazują, że w ponad stu przedsiębiorstwach „strefowych”, które zainwestowały 3,5 mld euro (obecnie na terenie KSSE powstaje kolejnych 70 firm) łącznie pracuje około 37 tys. osób¹⁸. Ponadto szacunki mówią, że dzięki efektowi synergii każde 100 miejsc pracy utworzonych w ramach KSSE generuje dodatkowo 50—100 miejsc pracy w jej otoczeniu.

Opisując kwestie związane ze Specjalnymi Strefami Ekonomicznymi, należy także zwrócić uwagę na strukturę zawodowo-kwalifikacyjną osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach ulokowanych na obszarze stref ekonomicznych. W przedsiębiorstwach „strefowych” wyraźnie dominują osoby zatrudnione na stanowiskach produkcyjnych. Firmy te niestety nie generowały istotnej liczby miejsc pracy dla pracowników wysokokwalifikowanych, legitymujących się np. dyplomem ukończenia wyższych uczelni. Ponadto pojawiło się zagrożenie wystąpienia na lokalnych rynkach pracy niebezpiecznego zjawiska monokultury przemysłowej, głównie związanej z branżą motoryzacyjną. W tym miejscu można wysunąć postulat, aby nowe inwestycje pojawiające się na poziomie lokalnych rynków pracy (nie tylko ulokowanych na obszarze Specjalnej Strefy Ekonomicznej) były zróżnicowane branżowo — szczególną uwagę zwracając na tworzenie stanowisk pracy w sektorze nowoczesnych usług i zaawansowanych technologii. Odchodzenie od monokultur przemysłowych na rzecz branżowego zróżnicowania służyć będzie także zmniejszeniu zagrożenia wystąpienia problemu bezrobocia strukturalnego w przypadku cyklicznie występujących kryzysów gospodarczych¹⁹. Według Marka S. Szczepańskiego, warto inwestować w gospodarkę zróżnicowaną, tworzyć zakłady duże, średnie i małe, rozbudowywać usługi tradycyjne i nowoczesne oraz — zachowując wszelkie proporcje — już teraz stawiać fundamenty pod „Dolinę Krzemową nad Rawą”. To właśnie ona, tak jak niegdyś Silicon Valley w Kalifornii, skupi ludzi i przemysły najbardziej innowacyjne. Potrzebni będą w niej bankowcy i instytucje ubezpieczeniowe, liczne zakłady organizujące usługi naukowe i informatyczne, medyczne i turystyczne, produkujące wyrafinowane urządzenia high-tech, oferujące wysmakowane i pospolite formy spędzania wolnego czasu. Przydadzą się zapewne i fabryki samochodów, byle tylko nie zdominowały pejzażu gospodarczego regionu²⁰. Andrzej Barczak z kolei wyraźnie akcentuje, że przemysł motoryzacyjny, który w ostatnim dziesięcioleciu ulokował na wojewódzkim rynku pracy sporo

¹⁸ Zob. materiały na ten temat dostępne w Internecie: <http://www.ksse.com.pl> [data dostępu: 05.08.2010].

¹⁹ R. MUSTER: *Rynek pracy...*, s. 206.

²⁰ M.S. SZCZEPAŃSKI: *Opel z górniczym pióropuszem*. Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2002, s. 76—77.

nowych inwestycji, nie jest „lokomotywą rozwoju” i przeżywa regularne okresy dekonunktury i kryzysu²¹.

Obserwowana monopolizacja branż reprezentowanych przez firmy funkcjonujące w obszarze specjalnych stref ekonomicznych — co podkreślono już wcześniej — jest niebezpieczna dla regionu. W literaturze przedmiotu podnoszono problem braku wyraźnej polityki kształtowania struktury branżowej przedsiębiorstw strefy²². W szczególności problem ten dotyczy właśnie branży motoryzacyjnej, która w dużym stopniu narażona jest na wahania koniunkturalne — w przypadku załamania koniunkturalnego na lokalnych rynkach zdominowanych przez jedną branżę może wystąpić zjawisko bezrobocia strukturalnego. W związku z powyższym można postulować dywersyfikację branż reprezentowanych przez przedsiębiorstwa lokujące swoje inwestycje w poszczególnych układach lokalnych. Zmniejszy to ewentualny wpływ wahań koniunkturalnych na sytuację panującą na rynku pracy. Obserwowalny deficyt dotyczy zwłaszcza miejsc pracy z branży zaawansowanych technologii IT.

Pozyskanie inwestorów, którzy wystąpią z ofertą tworzenia atrakcyjnych, względnie stabilnych miejsc pracy w sektorze usług i zaawansowanych technologii będzie miało szereg pozytywnych skutków dla regionu. Jednym z nich będzie proces zmiany wizerunku województwa — przede wszystkim jego centralnej części — cały czas postrzeganego przez pryzmat przemysłu tradycyjnego²³. Zwiększenie atrakcyjności tworzonych miejsc pracy na lokalnych rynkach pracy wpłynie także na ograniczenie procesów migracyjnych, szczególnie osób wysokokwalifikowanych.

Problem bezrobocia w województwie śląskim

Województwo śląskie zaliczane jest do regionów o jednym z najniższych wskaźników bezrobocia w naszym kraju. Według stanu na koniec maja 2010 roku oficjalna stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 9,7%. Niższą stopę bezrobocia odnotowano jedynie na obszarze dwóch województw — wielkopolskiego (9,2%) i mazowieckiego (9,3%). Jednak jeżeli weźmiemy pod uwagę liczbową reprezentację osób bezrobotnych w poszczególnych województwach, okaże się, że w województwie śląskim bez pracy pozostaje

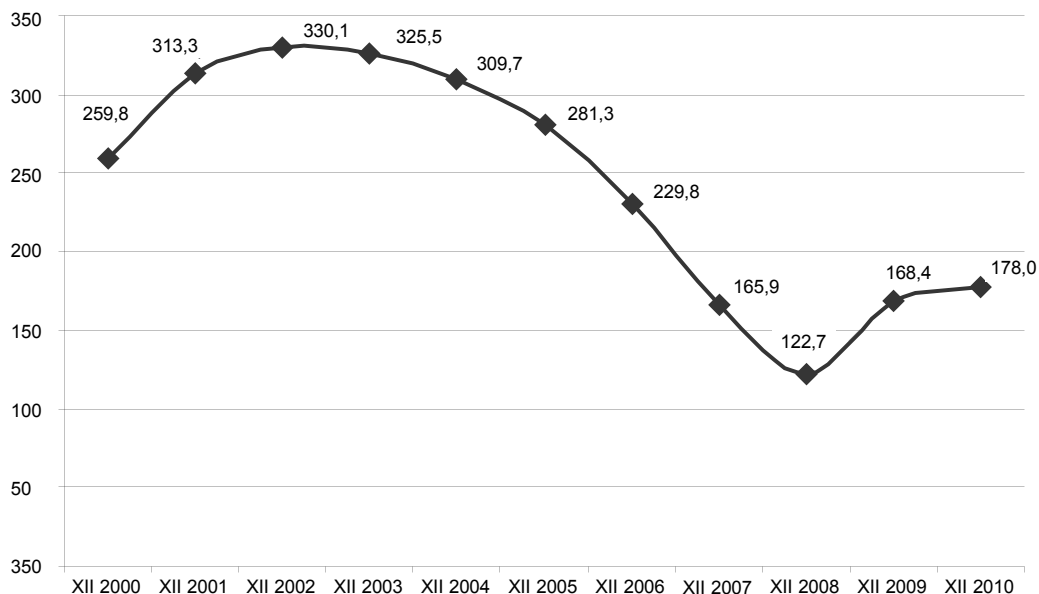
²¹ A. BARCZAK: *Wielka gra o przyszłość*. „Gospodarka Śląska” 2000, nr 1, s. 19—20.

²² Por. np. H. KOSARCZYN: *Katowicka specjalna strefa ekonomiczna*. W: *Polskie specjalne strefy ekonomiczne*. Red. E. KRYŃSKA. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000, s. 145.

²³ R. MUSTER: *Rynek pracy...*, s. 206.

178 tys. osób — jedynie województwo mazowieckie posiada większą liczbę bezrobotnych.

Okres ostatnich lat na wojewódzkim rynku pracy charakteryzował się dynamicznymi zmianami zachodzącymi w stanie liczbowym, a także w strukturze osób bezrobotnych. Według oficjalnych statystyk największe natężenie tego zjawiska nastąpiło pod koniec lutego 2004 roku. Wówczas w rejestrach Powiatowych Urzędów Pracy województwa śląskiego przebywało 344,8 tys. bezrobotnych, co stanowiło aż 18,2% udziału liczby bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo. Następne lata charakteryzowały się gwałtownym obniżaniem wskaźników bezrobocia — pod koniec października 2008 roku odnotowano jego rekordowo niski poziom (115,4 tys. osób), czyli 6,5%.



Wykres 2. Liczba osób bezrobotnych w województwie śląskim w okresie od grudnia 2000 roku do maja 2010 roku (w tys.)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP Katowice.

Niestety, w kolejnych miesiącach problem bezrobocia na wojewódzkim rynku pracy znacznie się pogłębił. Pod koniec marca 2010 roku liczba bezrobotnych zwiększyła się do 190,2 tys. osób, tym samym stopa bezrobocia w województwie wzrosła do poziomu 10,3%. Okazało się, że dynamika przyrostu bezrobocia na obszarze województwa śląskiego była jedną z większych odnotowywanych w skali kraju. Istotny przyrost wskaźników bezrobocia to m.in. efekt obserwowalnego spowolnienia gospodarczego, skutkiem cze-

go były także zwolnienia pracowników przeprowadzane przez część przedsiębiorstw. Jak wykazała analiza zastanych danych statystycznych, w latach 2007—2009 w regionie niemal dziewięciokrotnie wzrosła liczba pracowników zwolnionych w ramach zwolnień grupowych. Otóż — jak wskazują dane — w 2007 roku 21 zakładów pracy zwolniło w ten sposób 1 231 osób. Rok później liczba zakładów pracy z obszaru województwa śląskiego przeprowadzających zwolnienia grupowe wzrosła do 81, w przedsiębiorstwach tych zatrudnienie utraciły łącznie 3 752 osoby. Niepokojąco wysokie rozmiary zjawisko to osiągnęło w 2009 roku. Wówczas zwolnienia grupowe przeprowadziło 291 przedsiębiorstw i objęły one aż 9 463 pracowników. W roku 2010 tempo przeprowadzania zwolnień grupowych sytuowało się już na wyraźnie niższym poziomie — w pierwszych pięciu miesiącach 80 zakładów pracy zwolniło łącznie 1 011 osób.

Problem dużego natężenia zwolnień grupowych w 2009 roku wśród przedsiębiorstw funkcjonujących na regionalnym rynku pracy to efekt m.in. postępującej globalizacji. Okazało się, że dekonstrukcja w światowej gospodarce w bezpośredni sposób wpływa na to, co dzieje się na śląskim rynku pracy. Elżbieta Kryńska zjawisko to przepowiedziała już kilkanaście lat wcześniej, przekonując, że ponadnarodowy popyt na pracę nie ominie polskiego rynku pracy²⁴. Mimo że ekonomiści coraz częściej podkreślają, że kryzys na rynkach światowych dobiega końca, to jednak jego skutki na rynku pracy — także województwa śląskiego, mogą być odczuwane przez wiele lat. Jak czytamy w literaturze przedmiotu, głęboka recesja pozostawia widoczne następstwa na rynku pracy, których krótkotrwałe ożywienie gospodarcze nie jest w stanie usunąć²⁵. Zjawisko to opisuje tzw. koncepcja histerezy, wyjaśniająca brak zmniejszania się wskaźników bezrobocia w okresie wzrostu gospodarczego. Za główną przyczynę tego zjawiska uznaje się długofalowy skutek dotkliwej recesji. Wydłużanie się czasu pozostawania bez pracy sprawia, że szanse na jej znalezienie maleją, bowiem pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby długotrwale bezrobotne, twierdząc, że cechuje je niska wydajność pracy, co z kolei wpłynąć może na zwiększenie kosztów zatrudnienia²⁶. Do tego należy jeszcze dodać obawy przedsiębiorców przed powrotem dekonstrukcji na ich produkty, co dodatkowo będzie wstrzymywać nabór nowego personelu, ewentualnie — będzie implikować częstszym korzystaniem z pracy osób przyjmowanych w ramach elastycznych form zatrudnienia.

Analizując problem bezrobocia na poziomie poszczególnych podregionów województwa śląskiego, można zauważyć duże różnice występujące pomiędzy podregionami nawet graniczącymi ze sobą. W tabeli 4 przedstawiono dyna-

²⁴ E. KRYŃSKA: *Popyt na pracę...*, s. 57.

²⁵ M. SEWASTIANOWICZ: *Współczesne teorie bezrobocia*. „Rynek Pracy” 2004, nr 6, s. 24.

²⁶ Ibidem, s. 25.

mikę zmiany liczby bezrobotnych ośmiu podregionów województwa śląskiego w okresie od grudnia 2008 do maja 2010 roku.

Tabela 4
Problem bezrobocia w podregionach województwa śląskiego

Podregiony	Grudzień 2008		Grudzień 2009		Maj 2010	
	N (w tys.)	%	N (w tys.)	%	N (w tys.)	%
Bielski	16,7	6,4	22,9	8,6	24,3	9,0
Bytomski	14,3	9,9	19,5	13,1	20,5	13,6
Częstochowski	20,4	9,9	25,9	12,3	27,9	13,0
Gliwicki	11,9	6,4	16,6	8,7	17,8	9,2
Katowicki	15,0	4,3	22,0	6,2	23,9	6,7
Rybnicki	13,1	6,2	18,4	8,5	18,7	8,6
Sosnowiecki	25,1	9,7	34,1	12,8	34,9	12,9
Tyski	6,2	3,8	9,1	5,4	10,0	5,9

Uwaga: Dane statystyczne opisujące dynamikę zmiany wskaźników bezrobocia na poziomie podregionów przedstawiono od grudnia 2008 roku w związku z ich dostępnością od tego roku według nowych wytycznych NTS-u.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS-u.

Analiza problemu bezrobocia dotyczącego poszczególnych podregionów pozwala zauważyć, że w najmniejszym stopniu zjawisko to występuje w podregionie tyskim (5,9%) i katowickim (6,7%). Natomiast najwyższe wskaźniki osiąga w podregionie częstochowskim (13,0%) oraz bytomskim (13,6%). W analizowanym czasookresie (grudzień 2008 — maj 2010) zaobserwowano wzrost wskaźników bezrobocia we wszystkich ośmiu analizowanych podregionach. Z tą jednak różnicą, że największa dynamika przyrostu bezrobocia w ostatnich latach wystąpiła w podregionach o ciągle najniższym obciążeniu bezrobociem — w podregionie katowickim (przyrost o 59,3%) i podregionie tyskim (przyrost o 61,3%).

Istotne zmiany na przestrzeni ostatnich lat zaobserwowano także w strukturze demograficznej osób bezrobotnych na wojewódzkim rynku pracy. W regionie nastąpiło wyraźne obniżenie udziału osób w wieku od 18 do 24 lat — z 32,2% pod koniec 2000 roku do poziomu 20,6% pod koniec marca 2010 roku. Proces ten współwystępował z wyraźnym wzrostem liczby bezrobotnych, którzy przekroczyli 45. rok życia. O ile według stanu na 31 grudnia 2000 roku wśród ogółu bezrobotnych udział osób w tej kategorii wiekowej utrzymywał się na poziomie 18,9% — to dziesięć lat później poziom ten przekroczył 31% (z czego niemal 10% stanowiły osoby po 55. roku życia). Widoczne zmniejszenie się udziału w strukturze

bezrobotnych osób, które nie przekroczyły 24. roku życia wynika z kilku zasadniczych przyczyn. Jednym z powodów jest wzrost wskaźników skolaryzacji, przejawem czego jest m.in. dynamiczne zwiększenie się liczby studentów²⁷. Nie bez znaczenia pozostają również takie czynniki, jak: wzrost nakładów finansowych na instrumenty i usługi aktywizacji zawodowej, które ze szczególną intensywnością kierowane były do grupy bezrobotnych absolwentów, czy procesy migracji zarobkowych. Ponadto — co wyraźnie wykazują badania empiryczne prowadzone na lokalnych rynkach pracy województwa śląskiego — pracodawcy znacznie częściej chcą zatrudniać młode osoby²⁸. Natomiast grupą wiekową wyraźnie defaworyzowaną na rynku pracy są osoby po 50. roku życia, których szanse na podjęcie bądź ewentualną zmianę zatrudnienia są o wiele niższe w porównaniu z osobami młodszymi.

Zaobserwowano także wyraźną zmianę struktury bezrobotnych ze względu na kryterium płci. Pod koniec 2000 roku udział kobiet w grupie bezrobotnych kształtował się na poziomie niemal 58%, natomiast według stanu na dzień 31 marca 2010 roku obniżył się o 6,7% — do 51,3%. Problem bezrobocia kobiet na wojewódzkim rynku pracy jest wyraźnie zróżnicowany terytorialnie. Najwyższe wskaźniki odnotowuje się w części centralnej i wschodniej województwa, charakteryzującej się dużym udziałem przemysłu w strukturze lokalnej gospodarki, a najniższe w powiatach północnych, gdzie zakłady przemysłowe nie stanowią dominanty. Dane statystyczne (z grudnia 2009 roku) wskazują, że najwyższy udział kobiet w grupie osób bezrobotnych odnotowano w Mysłowicach (62,8%), powiecie pszczyńskim (62,4%), Żorach (62,1%), powiecie rybnickim (61,6%) oraz w Jastrzębiu Zdroju (60,6%). Mniej bezrobotnych kobiet niż mężczyzn zarejestrowanych zostało w powiatach: kłobuckim i częstochowskim (46,3%), zawierciańskim (47,9%) i myszkowskim (47,9%). W Częstochowie kobiety stanowiły 47,7% wszystkich bezrobotnych²⁹.

Jak wskazują dane statystyczne agregowane na poziomie województwa, spadek udziału kobiet w strukturze bezrobotnych był szczególnie zauważalny w ciągu ostatnich kilku lat. Sytuacja ta związana jest przede wszystkim

²⁷ Studenci studiów stacjonarnych w świetle obowiązujących regulacji prawnych nie mogą rejestrować się w Powiatowych Urzędach Pracy jako osoby bezrobotne. Aktualnie w 45 uczelniach wyższych województwa śląskiego kształci się 187 tys. studentów, z czego 86 tys. (46%) stanowią studenci studiów stacjonarnych.

²⁸ Zob. R. MUSTER: *Szanse bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy na podjęcie zatrudnienia. Diagnoza grup defaworyzowanych przez pracodawców*. W: *Lokalne sieci wsparcia*. Red. M. GAGACKA, K. GŁĄBICKA. Wydawnictwo Politechniki Radomskiej, Radom 2010, s. 248—263.

²⁹ I. POŁOZ: *Bezrobocie z miejskim rodowodem*. „Rynek Pracy. Biuletyn Informacyjny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach” 2010, nr 1 (5), s. 21.

z kryzysem gospodarczym, efektem którego były liczne zwolnienia pracowników — częściej mężczyzn zatrudnionych w sektorze przemysłowym, którzy licznie w ostatnim czasie zasilali szeregi bezrobotnych.

W okresie minionej dekady nastąpiły także wyraźne przeobrażenia struktury bezrobotnych, biorąc pod uwagę kryterium czasu pozostawania bez pracy. O ile pod koniec 2000 roku niemal 40% bezrobotnych mieszkańców województwa śląskiego — według oficjalnych statystyk — bez pracy pozostawało co najmniej 12 miesięcy, o tyle po dziesięciu latach długotrwale bezrobotni stanowili ok. 20% ogółu zarejestrowanych. Istotnym problemem pozostaje ciągle wysoki udział kobiet oraz osób o niskich kwalifikacjach w grupie długotrwale bezrobotnych. Wyraźne zmniejszenie się problemu bezrobocia długotrwałego w regionie można interpretować jako efekt ogólnej poprawy sytuacji na wojewódzkim rynku pracy w ostatniej dekadzie, ale także trzeba podkreślić inicjatywy i skuteczne działania podejmowane na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Szczególnie dużą rolę odgrywają publiczne służby zatrudnienia, które dysponują coraz większymi środkami finansowymi (Fundusz Pracy, programy unijne) na działania związane z aktywizacją lokalnych rynków pracy, np. w 2000 roku wydatki z Funduszu Pracy w województwie śląskim osiągnęły pułap blisko 665 mln zł, z czego na formy aktywne (np. szkolenia, subsydiowane zatrudnienie) przeznaczono jedynie 49 mln zł, czyli 7,4% z puli tych środków. Stosowane wówczas instrumenty polityki rynku pracy w województwie śląskim nie były zintegrowane z polityką gospodarczą³⁰. W późniejszych latach sytuacja ta zaczęła się w widoczny sposób zmieniać. Co prawda w 2007 roku ogólne wydatki na regionalnym rynku pracy z Funduszu Pracy zmniejszyły się o 222 mln zł (czyli o 33,4%), jednak wyraźnie zmieniła się ich struktura. Nastąpił istotny, blisko pięciokrotny wzrost udziału środków przeznaczanych na programy aktywizacji — do kwoty 231 mln zł. Do sumy tej należy jeszcze dodać fundusze unijne, coraz powszechniej wykorzystywane na rzecz ograniczania bezrobocia i wspierania tym samym procesów aktywizacji zawodowej³¹.

Wracając do struktury demograficznej osób bezrobotnych warto zwrócić uwagę na zmianę poziomu wykształcenia osób zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy na przestrzeni ostatnich lat. Według stanu na dzień 31 grudnia 2000 roku jedynie 2,7% zarejestrowanych legitymowało się wykształceniem wyższym. Natomiast dziesięć lat później zaobserwowano czterokrotny przyrost udziału w strukturze bezrobotnych osób najwyżej wykształconych — do poziomu 10,2%. Należy jednak pamiętać, że tej grupy osób nie dotyczy właściwie problem bezrobocia długotrwałego. Bezrobotnych

³⁰ M. KRÓL: *Bezrobocie i formy jego ograniczania*. W: *Społeczny obraz Śląska na przełomie wieków*. Red. L. FRĄCKIEWICZ. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2004, s. 72.

³¹ R. MUSTER: *Rynek pracy...*, s. 198.

absolwentów uczelni charakteryzuje bowiem wysoki poziom mobilności przestrzennej oraz duża motywacja — w porównaniu do innych grup bezrobotnych — do dalszego podnoszenia kwalifikacji bądź ich ewentualnej zmiany³². W konsekwencji, w znaczny sposób wzrastają szanse na podjęcie zatrudnienia. Grupą dominującą wśród bezrobotnych mieszkańców województwa śląskiego — biorąc pod uwagę kryterium wykształcenia — są osoby o niskich kwalifikacjach. Jednak tu także obserwowane są pewne zmiany: o ile dziesięć lat temu w strukturze bezrobotnych mieszkańców regionu aż 70% stanowiły osoby z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym, o tyle w roku 2010 ich udział spadł do poziomu 57%.

Zawody deficytowe w województwie śląskim — dynamika zmian w latach 2006—2009

Zagadnienia metodologiczne oraz wartości wskaźników

Publiczne służby zatrudnienia w Polsce od 2004 roku monitorują rynek pracy w zakresie wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Cykliczne analizy prowadzone są w układzie trójszczeblowym: powiat, województwo i kraj. Na poziomie poszczególnych powiatów analizy rynku pracy przeprowadzane są przez Powiatowe Urzędy Pracy, na poziomie województw raporty monitoringowe sporządzają Wojewódzkie Urzędy Pracy, natomiast analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w kraju sporządzana jest przez MPiPS. Raporty identyfikujące zawody deficytowe oraz nadwyżkowe zarówno w obrębie powiatu, województwa, jak i kraju, wykonuje się dwukrotnie w ciągu roku. Analiza półroczna na charakter diagnostyczny, a roczna — diagnostyczno-prognostyczny. Warto wiedzieć, że pionierem badań w zakresie wyodrębniania zawodów deficytowych, nadwyżkowych i w równowadze był Mieczysław Kabaj. Po raz pierwszy metodologia monitoringu (MZDiN) została opracowana w 1995 roku w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych³³. Osiem lat później w 2003 roku w Departamencie Rynku

³² Zob. R. MUSTER: *Aktywność osób bezrobotnych w procesie poszukiwania pracy. Postawy i przyjęte strategie działania w świetle badań socjologicznych* — cz. 1. „Humanizacja Pracy” 2008, nr 3—4 (243—244), s. 47—60.

³³ M. KABAJ: *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN) oraz trójstronne umowy szkoleniowe*. W: *Podstawowe problemy restrukturyzacji zatrudnienia w makroregionie południowym*. Red. J. SIEMIANOWICZ. Materiały konferencyjne Śląskiej Wyższej Szkoły Zarządzania, Katowice 1996, s. 49.

Pracy MPiPS stworzono, a rok później zaimplementowano w publicznych służbach zatrudnienia nieco zmodyfikowany system identyfikacji deficytów i nadwyżek na rynku pracy³⁴.

Dla M. Kabaja monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest procesem systematycznego śledzenia (obserwowania) zjawisk zachodzących na rynku pracy, formułowania ocen, wniosków i ostrzeżeń dla systemu kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych. Monitoring — co podkreśla M. Kabaj — nie odnosi się do ogólnej sytuacji na rynku pracy, ale do popytu i podaży w poszczególnych rynkach zawodowo-terytorialnych³⁵. Natomiast w zaleceniach metodycznych Departamentu Rynku Pracy MPiPS czytamy, że monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest procesem systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy, dotyczących kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym oraz formułowanie na tej podstawie ocen, wniosków i krótkotrwałych prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów: szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego³⁶. Przedstawione definicje monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych bardzo wyraźnie akcentują konieczność obserwowania zjawisk zachodzących na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Kolejnym wspólnym komponentem przytoczonych określeń definicyjnych jest formułowanie na tej podstawie ocen oraz wniosków dotyczących kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych³⁷. W praktycznych działaniach publicznych służb zatrudnienia monitoring można zastosować w procedurze organizacji szkoleń dla bezrobotnych. Powiatowe Urzędy Pracy, na podstawie zidentyfikowanych deficytów, mogą wyposażać bezrobotnych w pożądane na rynku kompetencje w stosunkowo krótkim czasie. Z kolei w przypadku dłuższego przedziału czasu, gromadzone dane empiryczne stwarzają podstawy dla dokonywania wyboru zawodów i specjalności, które mają istotne dla gospodarki znaczenie kwalifikacyjne. Monitoring zawodów należy zatem uznać za dogodne narzędzie w zakresie dostosowania szkolnictwa do bieżących i perspektywicznych potrzeb rynku pracy³⁸.

³⁴ Por. R. MUSTER: *Zawody deficytowe w województwie śląskim — analiza trendów zmian w latach 2006—2008*. „Polityka Społeczna” 2009, nr 2 (419), s. 15.

³⁵ M. KABAJ: *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 243.

³⁶ *Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003, s. 6.

³⁷ R. MUSTER: *Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej*. PUP w Rudzie Śląskiej, Ruda Śląska 2008, s. 173.

³⁸ B. ŁUKASZEWICZ: *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w rejonie Zabrze, Gliwic, Knuruwa i Pyskowic*. W: *Podstawowe problemy restrukturyzacji zatrudnienia w makroregionie południowym*. Red. J. SIEMIANOWICZ. Materiały konferencyjne Śląskiej Wyższej Szkoły Zarządzania, Katowice 1996, s. 122.

Katalog zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest sporządzany przez publiczne służby zatrudnienia w oparciu o aktualnie obowiązujące Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2010, nr 82, poz. 537).

Klasyfikacja zawodów jest pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem 2 360 zawodów i specjalności. W skład klasyfikacji wchodzi: 10 grup wielkich zawodowych (pierwszy poziom, kod jednocyfrowy), 43 grupy duże (drugi poziom, kod dwucyfrowy), 132 średnie (trzeci poziom, kod trzycyfrowy), 444 grupy elementarne (czwarty poziom, kod czterocyfrowy), i wreszcie — na poziomie piątym, najniższym (kod sześciocyfrowy) — 2 360 zawodów i specjalności. Klasyfikowanie osób do określonych zawodów dokonywane jest na podstawie kwalifikacji potwierdzonych świadectwem szkolnym lub innym dokumentem bądź co najmniej rocznym stażem pracy w danym zawodzie³⁹.

Zgodnie z aktualnie stosowaną przez publiczne służby zatrudnienia metodologią, przy określaniu czy zawód jest deficytowy, nadwyżkowy lub w równowadze, bierze się pod uwagę natężenie dwóch zmiennych. Po pierwsze — napływ ofert pracy w określonych zawodach do Powiatowych Urzędów Pracy, a po drugie — kwalifikacje rejestrujących się bezrobotnych. Dane te są agregowane przez służby zatrudnienia w załączniku nr 3 do sprawozdania MPiPS-01 — *Bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności* (pierwsze półrocze lub cały rok). Oddzielne analizy — jak zaznaczono wcześniej — są sporządzane na poziomie powiatów, województw i kraju. Mimo że metodologia wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych opisuje stosunkowo niewielki fragment rynku pracy⁴⁰, warto wskazać wyróżnione na jej podstawie deficyty, gdyż — jak pokazuje praktyka funkcjonowania publicznych i komercyjnych służb zatrudnienia — stosując tę metodologię, tworzy się propozycje szkoleń kierowane dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Zgodnie z wytycznymi przedstawionymi w *Zaleceniach metodycznych do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych* na zawód **deficytowy** występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż może wypełnić liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie⁴¹. Natomiast zawodem

³⁹ A. DANIEL, R. MUSTER: *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Tychach i powiecie bielsko-łęczyńskim (styczeń 2003—czerwiec 2005)*. W: *Edukacja całościowa — kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy*. Red. B. PACTWA, P. ROJEK-ADAMEK. Śląskie Wydawnictwa Naukowe WSZiNS, Tychy 2006, s. 135.

⁴⁰ Szerzej o wadach i ograniczeniach stosowanej metodologii zob. R. MUSTER: *Wykorzystanie metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych w działalności publicznych służb zatrudnienia*. „Humanizacja Pracy” 2007, nr 3—4 (237—238), s. 111—124.

⁴¹ *Zalecenia metodyczne...*, s. 6.

nadwyżkowym jest taki zawód, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż wymaga tego liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie⁴². Jeżeli popyt na pracę na określonym obszarze (powiat, województwo, kraj) jest zbliżony do podaży, wówczas możemy mówić o zawodach **zrównoważonych**. Zatem z zawodami w równowadze mamy do czynienia wtedy, gdy na rynku w tym samym czasie pojawia się porównywalna ilość ofert określonej pracy w stosunku do liczby rejestrujących się bezrobotnych posiadających odpowiednie kwalifikacje.

Poniżej zaprezentowano podstawowy wzór matematyczny wykorzystywany w obliczeniach intensywności nadwyżki bądź deficytu zawodów za pierwsze półrocze danego roku na podstawie metodologii zaproponowanej przez Departament Rynku Pracy MGPIPS.

Wzór 1

Wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów k $W_{n,I}^k$

$$W_{n,I}^k = \frac{\overline{O}_I^k}{\overline{B}_I^k}$$

gdzie:

\overline{O}_I^k — średnia miesięczna liczba zgłoszonych ofert pracy w danym zawodzie w pierwszym półroczu;

\overline{B}_I^k — średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w danym zawodzie w pierwszym półroczu.

Zatem, aby określić natężenie nadwyżki lub deficytu w określonych zawodach, bierze się pod uwagę stosunek średniomiesięcznego napływu ofert pracy do średniomiesięcznego napływu osób bezrobotnych w poszczególnych zawodach/specjalnościach na określonym rynku pracy.

Zgodnie z ministerialną metodologią przyjęto, że zawody o wskaźniku:

$W_{n,I}^k < 0,9$ to zawody **nadwyżkowe** (im niższa wartość wskaźnika, tym większa nadwyżka),

$0,9 \leq W_{n,I}^k \leq 1,1$ to zawody **zrównoważone**,

$W_{n,I}^k > 1,1$ to zawody **deficytowe** (im wyższa wartość wskaźnika, tym większa deficytowość).

Jeżeli wskaźnik intensywności nadwyżki wynosi 0,00 wówczas mamy do czynienia z sytuacją napływu w danym zawodzie osób do bezrobocia, podczas gdy w tym samym okresie (półrocze lub rok) nie wpływa do PUP-u

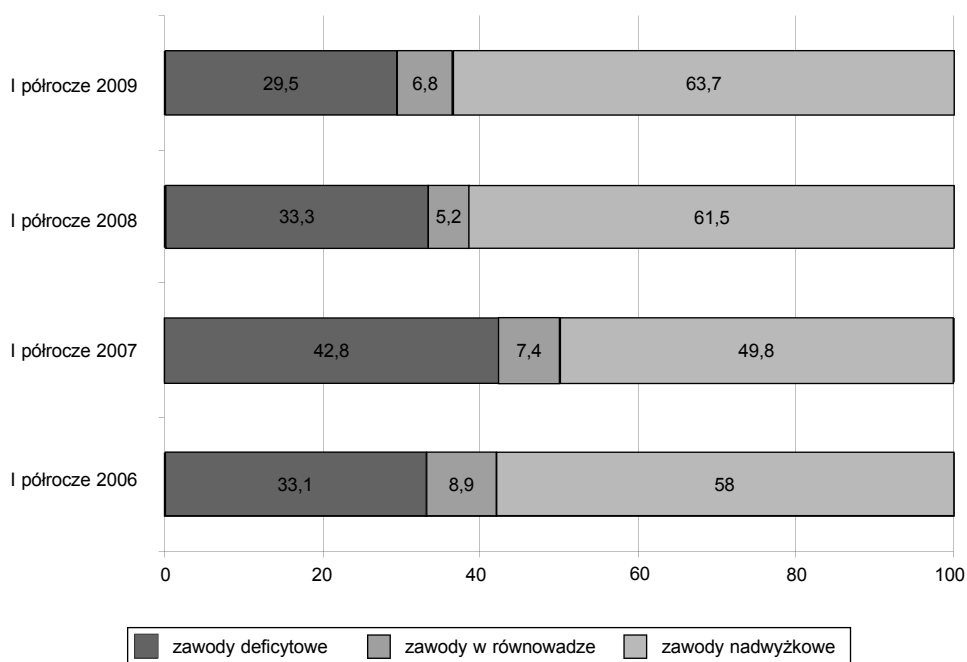
⁴² Ibidem, s. 6.

żadna oferta pracy w tym zawodzie. W sytuacji odwrotnej, gdy nie nabywają statusu bezrobotnego przedstawiciele określonego zawodu, natomiast wpływają do PUP-u oferty pracy w tym zawodzie, wtedy stosuje się określenie MAX, a zawód taki nazywany jest MAX deficytowym. W praktyce najczęściej zawodami MAX deficytowymi są te, w których pojawiają się sporadycznie oferty pracy, przy jednoczesnym braku rejestrujących się bezrobotnych. W oparciu o dokonywane analizy statystyczne można stwierdzić, że na rynkach pracy dominują zawody nadwyżkowe, a tylko około 20—30% pojawiających się zawodów i specjalności wykazuje deficytowość. Najrzadziej spotykana jest sytuacja, w której podobnie kształtuje się popyt na pracę i podaż zasobów pracy w tym samym zawodzie.

Zawody deficytowe w województwie śląskim w latach 2006—2009

Analiza materiału empirycznego zgromadzonego przez publiczne służby zatrudnienia wykazała, że w pierwszym półroczu 2009 roku na obszarze województwa śląskiego wśród pojawiających się zawodów dominowała nadwyżka podaży zasobów pracy w stosunku do popytu. Na regionalnym rynku pracy większość spośród istniejących zawodów to zawody nadwyżkowe (63,7%), niespełna co trzeci zawód (29,5%) okazał się deficytowym, a co piętnasty (6,8%) — zrównoważony. W analogicznym okresie 2006 roku sytuacja na regionalnym rynku pracy kształtowała się nieco lepiej. Wówczas 33,1% zawodów stanowiły zawody deficytowe, a 58% — nadwyżkowe. Dynamikę postępujących zmian w tym zakresie przedstawiono na wykresie 3.

W tej części artykułu podjęto próbę ukazania dynamiki zmiany rozkładu zawodów deficytowych na przestrzeni czterech lat na obszarze województwa śląskiego. Analizę sporządzono na podstawie danych gromadzonych przez publiczne służby zatrudnienia dotyczących napływu ofert pracy oraz rejestracji osób bezrobotnych. Osobne analizy sporządzono dla deficytowych zawodów i specjalności wchodzących w skład siedmiu następujących grup wielkich: specjaliści, technicy i inny średni personel, pracownicy biurowi, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy przy pracach prostych. W zestawieniach tabelarycznych pominięto trzy grupy wielkie: a) przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy; b) rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy; c) siły zbrojne. Wynika to z faktu, iż łącznie w tych trzech grupach wielkich zarejestrowanych jest jedynie około 2% ogółu bezrobotnych z obszaru województwa śląskiego. Ponadto w zawodach tych sporadycznie obserwowane są deficyty. Punktem odniesienia do analizy trendów występowania zawodów deficytowych była pierwsza połowa 2006 roku. Wygenerowane zawody deficytowe (z pominięciem w tym czasookresie MAX



Wykres 3. Zawody deficytowe, w równowadze i nadwyżkowe w województwie śląskim [%]

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zamieszczonych na stronie www.mz.praca.gov.pl.

deficytowych) umieszczono w zestawieniach tabelarycznych i ukazano, jakie przyjmowały wartości wskaźników w pierwszej połowie roku 2007, 2008 i 2009. Tym samym starano się uchwycić tendencje zmian.

Do pierwszej analizowanej grupy wielkiej: specjaliści — zgodnie z aktualną klasyfikacją zawodów i specjalności — łącznie zaliczane są 663 zawody i specjalności. Grupa ta obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności i doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Ich głównymi zadaniami są: wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy przez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie⁴³. W połowie 2006 roku najwyższe wskaźniki deficytowości na obszarze województwa śląskiego w grupie specjalistów zaobserwowano wśród projektantów stron internetowych, wykładowców na kursach i doradców podatkowych. Po trzech latach wśród zawodów wymienionych w tabeli 5 największą deficytowością charakteryzowały się zawody: asystent prawny, specjalista ds. ubezpieczeń

⁴³ Rozporządzenie z dnia 27 kwietnia 2010 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2010, nr 82, poz. 537).

społecznych i nauczyciel instruktor. Ponadto okazało się, że siedem zawodów w grupie: specjaliści, na obszarze województwa śląskiego odznaczało się wysokim wskaźnikiem deficytowości w każdym z analizowanych czasookresów. Należą do nich: projektant stron internetowych (webmaster), specjalista do spraw ubezpieczeń społecznych, nauczyciel bibliotekarz, nauczyciel instruktor, asystent prawny, pośrednik w obrocie nieruchomościami, a także specjalista do spraw wynagrodzeń.

Tabela 5

Zawody deficytowe w grupie wielkiej: specjaliści

Specjaliści	Wskaźnik intensywności deficytu/nadwyżki			
	Okres			
	I—VI 2006	I—VI 2007	I—VI 2008	I—VI 2009
Projektant stron internetowych (webmaster)	30,00	0,67	6,30	2,33
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	21,00	1,25	0,00	0,71
Doradca podatkowy	11,00	5,00	10,50	0,14
Specjalista do spraw ubezpieczeń społecznych	8,33	4,00	2,50	6,00
Nauczyciel bibliotekarz	8,00	1,33	3,33	5,00
Administrator systemów komputerowych	5,00	1,75	4,00	0,35
Projektant systemów komputerowych	5,00	5,00	0,40	0,67
Nauczyciel instruktor	4,60	5,33	5,33	5,50
Nauczyciel przewlekle chorych i niepełnosprawnych ruchowo	4,00	0,00	0,00	0,00
Logopeda	3,67	1,67	0,50	0,00
Asystent prawny	3,28	1,54	6,12	12,16
Inspektor bezpieczeństwa systemów teleinformatycznych	3,00	MAX	0,50	0,20
Inżynier budowy mostów	3,00	3,00	2,00	0,00
Inżynier spawalnik	3,00	17,00	3,50	0,50
Inżynier geodeta — pomiary podstawowe i satelitarne	3,00	1,00	2,25	0,20
Specjalista do spraw pakowania i opakowań	3,00	0,00	1,00	0,00
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	2,40	6,00	1,91	2,20
Inżynier mechanik — mechanika precyzyjna	2,33	0,50	0,33	0,33
Specjalista do spraw wynagrodzeń	2,15	2,28	2,40	2,00
Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych	2,12	0,33	1,90	1,27

Uwaga: W tabeli 5 przedstawiono 20 zawodów, które charakteryzowały się największym deficytem w pierwszej połowie 2006 roku w grupie wielkiej: specjaliści. Następnie ukazano stopień natężenia wartości deficytu/ewentualnej nadwyżki w tych zawodach w analogicznym okresie 2007, 2008 i 2009 roku.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zamieszczonych na stronie www.mz.praca.gov.pl.

W skład kolejnej wielkiej grupy: technicy i inny średni personel, wchodzi łącznie 471 zawodów i specjalności. Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, doświadczenia i umiejętności niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod badania⁴⁴. Analiza empiryczna wykazała, iż w pierwszej połowie 2006 roku największy poziom deficytowości w tej grupie zaobserwowano wśród opiekunek

Tabela 6

Zawody deficytowe w grupie wielkiej: technicy i inny średni personel

Technicy i inny średni personel	Wskaźnik intensywności deficytu/nadwyżki			
	Okres			
	I—VI 2006	I—VI 2007	I—VI 2008	I—VI 2009
Opiekunka środowiskowa	12,57	2,67	4,65	1,96
Kosztorysant budowlany	9,67	6,62	13,17	9,40
Instruktor tańca	8,00	MAX	MAX	7,00
Instruktor rytmiki	6,00	MAX	0,50	2,50
Stylistka	5,00	1,75	2,25	1,71
Technik elektryk kolejowych sieci elektrycznych	4,00	0,00	0,00	0,00
Instruktor terapii uzależnień	4,00	9,00	2,50	0,25
Instruktor nauki jazdy	3,75	MAX	19,17	1,33
Florysta	3,42	9,18	8,46	3,72
Sekretarka medyczna	3,15	3,60	1,83	2,33
Telemarketer	3,05	8,69	10,79	4,85
Urzędnik podatkowy	3,00	MAX	MAX	15,00
Technik logistyk	2,86	2,50	1,69	0,43
Diagnosta samochodowy	2,80	32,00	18,00	2,63
Bibliotekarz	2,50	1,65	2,33	3,00
Opiekun w domu pomocy społecznej	2,22	2,45	2,64	1,97
Agent ubezpieczeniowy	2,19	4,88	9,55	10,1
Spedytor (zawód szkolny: technik spedytor)	2,13	2,11	2,48	1,15
Organizator imprez sportowych	2,00	5,00	0,33	3,50
Asystent kierownika produkcji	2,00	4,00	MAX	0,50

Uwaga: W tabeli 6 przedstawiono 20 zawodów, które charakteryzowały się największym deficytem w pierwszej połowie 2006 roku w grupie wielkiej: technicy i inny średni personel. Następnie ukazano stopień natężenia wartości deficytu/ewentualnej nadwyżki w tych zawodach w analogicznym okresie 2007, 2008 i 2009 roku.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zamieszczonych na stronie www.mz.praca.gov.pl.

⁴⁴ Ibidem.

środowiskowych i kosztorysantów budowlanych. Trzy lata później zawody te nadal wykazywały deficytowość. Na uwagę zasługuje fakt, że spośród zawodów deficytowych wchodzących w obręb grupy wielkiej: technicy i inny średni personel w pierwszej połowie 2006 roku, po trzech latach deficyt wykazywało aż 80% z nich (tabela 6).

W każdym z czterech analizowanych czasookresów w deficycie na regionalnym rynku pracy były następujące zawody: opiekunka środowiskowa, kosztorysant budowlany, instruktor tańca, stylistka, instruktor nauki jazdy, florysta, sekretarka medyczna, telemarketer, urzędnik podatkowy, bibliotekarz, opiekun w domu pomocy społecznej, agent ubezpieczeniowy oraz spedytor (zawód szkolny: technik spedytor).

Tabela 7

Zawody deficytowe w grupie wielkiej: pracownicy biurowi

Pracownicy biurowi	Wskaźnik intensywności deficytu/nadwyżki			
	Okres			
	I—VI 2006	I—VI 2007	I—VI 2008	I—VI 2009
Operator wprowadzania danych	32,80	1,37	11,71	4,38
Pracownik lombardu	5,00	7,50	0,00	1,00
Kurier	3,87	19,00	8,81	2,00
Ankieter	2,12	5,50	2,50	0,86
Pracownik kancelaryjny	1,85	6,60	5,83	25,67
Pracownik punktu skupu	1,83	3,00	0,92	0,67
Recepcjonista	1,50	3,35	2,34	1,50
Kasjer bankowy	1,42	1,33	1,76	1,06
Rejestratorka medyczna	1,39	1,63	2,24	2,30
Kasjer walutowy	1,35	0,67	2,33	0,54
Pracownik biurowy (technik prac biurowych)	1,21	2,65	1,00	2,02
Kasjer handlowy	1,21	2,16	2,55	0,67
Pracownik do spraw osobowych	1,14	1,86	1,65	1,13

Uwaga: W tabeli 7 przedstawiono wszystkie zidentyfikowane zawody deficytowe w pierwszej połowie 2006 roku w grupie wielkiej: pracownicy biurowi. Następnie ukazano stopień natężenia wartości deficytu/ewentualnej nadwyżki w tych zawodach w analogicznym okresie 2007, 2008 i 2009 roku.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zamieszczonych na stronie www.mz.praca.gov.pl.

Z kolei w skład kolejnej grupy wielkiej: pracownicy biurowi, wchodzi 68 zawodów i specjalności. Zgodnie z przyjętą klasyfikacją zawodów i specjalności do grupy tej zaliczane są zawody wymagające wiedzy, doświadczenia i umiejętności niezbędnych do zapisywania, organizowania, przechowywania i wyszukiwania informacji, obliczania danych liczbowych,

finansowych i statystycznych oraz wykonywania obowiązków wobec klientów, szczególnie związanych z operacjami finansowymi, organizowaniem podróży, informacjami i spotkaniami w zakresie biznesu⁴⁵. Wśród zawodów i specjalności wchodzących w skład grupy: pracownicy biurowi, najwyższy poziom deficytu w pierwszej połowie 2006 roku zaobserwowano wśród operatorów wprowadzania danych. W analogicznym czasookresie roku 2009 najwyższe wskaźniki deficytowości w analizowanej grupie dotyczyły dwóch następujących zawodów: pracownik kancelaryjny i operator wprowadzania danych.

Na regionalnym rynku pracy w czterech analizowanych okresach w deficycie były następujące zawody: operator wprowadzania danych, kurier, pracownik kancelaryjny, recepcjonista, rejestratorka medyczna oraz pracownik do spraw osobowych. Ponadto — jak wykazał zgromadzony materiał empiryczny — blisko 54% zawodów deficytowych w pierwszym półroczu 2006 roku wskazanych w tabeli 6 charakteryzowało się także deficytem trzy lata później.

Kolejną analizę trendów kształtowania się zawodów deficytowych przeprowadzono w grupie: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. W skład tej grupy wielkiej wchodzi łącznie 132 zawody i specjalności. Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych m.in. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych⁴⁶. Okazało się, że niemal 54% zawodów w województwie śląskim, będących w deficycie w pierwszej połowie 2006 roku w grupie: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, charakteryzowało się w analogicznym okresie 2009 roku także większym napływem ofert pracy w stosunku do rejestrujących się bezrobotnych.

W grupie wielkiej: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, we wszystkich analizowanych czasookresach deficytowością charakteryzowały się następujące zawody: manikiurzystka, bukieciarz, strażnik miejski, opiekunka domowa, pracownik ochrony mienia i osób oraz ekspedient w punkcie usługowym.

Następna opisana grupa wielka — robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy — składa się z 396 zawodów i specjalności. Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uzyskiwania i obróbki surowców, wytwarzania i naprawy towarów oraz budowy, konserwacji i naprawy dróg, konstrukcji i maszyn. Główne zadania wymagają znajomości i zrozumienia charakteru pracy, stosowanych materiałów, ma-

⁴⁵ Ibidem.

⁴⁶ Ibidem.

szyn i wytwarzanych produktów⁴⁷. Podobnie jak we wcześniej opisywanych grupach wielkich, większość zawodów deficytowych wchodzących w skład grupy: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, utrzymuje się w trendzie deficytowości przez dłuższy czas.

Tabela 8

Zawody deficytowe w grupie wielkiej: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy

Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Wskaźnik intensywności deficytu/nadwyżki			
	Okres			
	I—VI 2006	I—VI 2007	I—VI 2008	I—VI 2009
Pracownik deratyzacji, dezynfekcji i dezynsekcji	3,25	4,00	0,40	0,63
Konduktor	3,00	0,00	0,00	0,00
Ekspedytor sprzedaży wysyłkowej/internetowej	3,00	0,00	0,67	6,00
Manikiurzystka	2,78	4,57	2,40	3,80
Strażak	2,73	0,60	2,00	0,75
Kontroler biletów	2,71	15,00	1,37	0,00
Szef kuchni (kuchmistrz)	2,28	2,67	4,17	0,40
Bukieciarz	2,18	8,14	5,18	2,80
Strażnik miejski	1,50	7,87	10,67	1,89
Ratownik wodny	1,27	1,37	5,07	0,67
Opiekunka domowa	1,25	1,43	2,56	0,63
Pracownik ochrony mienia i osób	1,24	2,57	2,45	1,22
Ekspedient w punkcie usługowym	1,20	3,71	3,67	1,70

Uwaga: W tabeli 8 przedstawiono wszystkie zidentyfikowane zawody deficytowe w pierwszej połowie 2006 roku w grupie wielkiej: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. Następnie ukazano stopień natężenia wartości deficytu/ewentualnej nadwyżki w tych zawodach w analogicznym okresie 2007, 2008 i 2009 roku.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zamieszczonych na stronie www.mz.praca.gov.pl.

We wszystkich analizowanych czterech czasookresach deficytowością na rynku pracy województwa śląskiego charakteryzowały następujące zawody: monter żaluzji, glazurnik, zbrojarz, brukarz, tynkarz, a także monter sieci wodnych i kanalizacyjnych.

W skład grupy wielkiej: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, wchodzi 334 zawody i specjalności. To grupa, która obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do prowadzenia pojazdów i innego sprzętu ruchomego, nadzorowania, kontroli i obserwacji pracy maszyn i urządzeń przemysłowych na miejscu lub przy pomocy zdalnego sterowania oraz do monitorowania produktów z komponentów według ścisłych

⁴⁷ Ibidem.

Tabela 9

Zawody deficytowe w grupie wielkiej: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy

Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Wskaźnik intensywności deficytu/nadwyżki			
	Okres			
	I—VI 2006	I—VI 2007	I—VI 2008	I—VI 2009
Tartacznik	6,50	1,85	12,00	0,00
Monter żaluzji	5,83	9,75	77,00	1,86
Monter kamiennych elementów budowlanych	5,00	1,00	9,00	2,33
Monter kadłubów okrętowych	5,00	3,00	335,50	0,00
Glazurnik	4,80	59,00	12,00	6,46
Hafciarka	4,25	5,85	1,28	0,00
Zbrojarz	3,94	6,50	8,72	2,09
Brukarz	3,65	3,83	5,34	2,48
Tynkarz	3,60	9,00	9,25	4,07
Alpinista przemysłowy	3,00	3,50	0,00	1,50
Elektromonter rozdzielni i podstacji trakcyjnej	3,00	0,00	0,00	0,00
Monter mechatronik	3,00	MAX	0,00	0,00
Automatyk sterowania ruchem kolejowym	2,75	6,00	MAX	0,00
Drukarz sitodrukowy	2,72	5,50	1,25	0,60
Monter konstrukcji linowych stałych	2,60	0,17	0,00	0,00
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	2,41	12,00	4,27	2,79
Kominiarz	2,16	0,54	3,00	1,63
Przetwórcy ryb	2,14	1,00	5,33	3,00
Cieśla	2,03	2,15	3,24	0,96
Spawacz ręczny gazowy	2,01	4,70	3,65	1,05

Uwaga: W tabeli 9 przedstawiono 20 zawodów, które charakteryzowały się największym deficytem w pierwszej połowie 2006 roku w grupie wielkiej: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Następnie ukazano stopień natężenia wartości deficytu/ewentualnej nadwyżki w tych zawodach w analogicznym okresie 2007, 2008 i 2009 roku.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zamieszczonych na stronie www.mz.praca.gov.pl.

norm i metod. Wykonywanie zadań wymaga głównie posiadania wiedzy i zrozumienia zasad funkcjonowania obsługiwanych urządzeń⁴⁸. Szczegółowa analiza rozkładu deficytowości w grupie wielkiej: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (tabela 10), wykazała — podobnie, jak we wcześniejszych przypadkach — że istotna część zawodów zdefiniowanych jako deficytowe w pierwszej połowie 2006 roku pozostała nimi także w późniejszych okresach. Jednak najczęściej w analizowanych czasookresach w grupie: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, deficytowością na śląskim rynku pracy charakteryzowały się następujące zawody: kierowca ciągnika siodłowego,

⁴⁸ Ibidem.

operator maszyn drogowych, operator koparek i zwałowarek, operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych, monter mebli, a także monter wyrobów z tworzyw sztucznych.

Tabela 10

Zawody deficytowe w grupie wielkiej: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Wskaźnik intensywności deficytu/nadwyżki			
	Okres			
	I—VI 2006	I—VI 2007	I—VI 2008	I—VI 2009
Operator maszyn do lakierowania i laminowania przetworów papierowych	9,50	2,43	0,25	0,00
Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	6,40	2,25	2,69	0,84
Kierowca ciągnika siodłowego	6,33	31,75	52,8	15,83
Operator urządzeń do nakładania powłok galwanicznych	5,67	MAX	MAX	0,30
Ustawiacz	5,40	3,62	0,60	0,14
Operator agregatów natryskowych	5,00	5,00	0,00	0,00
Operator maszyn leśnych	5,00	0,00	0,00	0,00
Operator maszyn drogowych	4,80	3,13	2,43	2,67
Operator koparek i zwałowarek	4,78	9,08	7,55	4,38
Operator maszyn do produkcji papieru i tektury falistej	4,00	0,00	1,67	0,50
Operator urządzeń pakujących	4,00	2,56	1,87	0,14
Operator maszyn i urządzeń do rozdrabniania i sortowania surowców mineralnych	3,67	0,50	0,12	0,00
Operator urządzeń przetwórstwa drobiu	3,33	5,50	7,42	0,00
Operator urządzeń do formowania bloków i tynków gipsowych	3,00	0,00	10,00	MAX
Operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych	3,00	MAX	MAX	MAX
Formierz wyrobów z kompozytów polimerowych	3,00	0,25	0,00	0,00
Kierowca drezyny i wózka motorowego	3,00	1,00	0,00	0,00
Monter mebli	2,71	7,12	3,37	1,80
Monter wyrobów z tworzyw sztucznych	2,64	6,29	9,46	2,16
Operator żurawia jezdniowego	2,35	4,27	8,10	0,64

Uwaga: W tabeli 10 przedstawiono 20 zawodów, które charakteryzowały się największym deficytem w pierwszej połowie 2006 roku w grupie wielkiej: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Następnie ukazano stopień natężenia wartości deficytu/ewentualnej nadwyżki w tych zawodach w analogicznym okresie 2007, 2008 i 2009 roku.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zamieszczonych na stronie www.mz.praca.gov.pl.

Analizie poddano także trend kształtowania się natężenia zawodów deficytowych, wchodzących w skład grupy: pracownicy przy pracach prostych (tabela 11). Grupa ta obejmuje 98 zawodów, które wymagają niskich lub podstawowych umiejętności i niewielkiej wiedzy teoretycznej niezbędnej do wykonywania przeważnie prostych i rutynowych prac. Praca wykonywana jest przy zastosowaniu prostych narzędzi ręcznych i przy ograniczonej własnej inicjatywie i ocenie. W niektórych przypadkach wymaga pewnego wysiłku fizycznego⁴⁹.

Tabela 11

Zawody deficytowe w grupie wielkiej: pracownicy przy pracach prostych

Pracownicy przy pracach prostych	Wskaźnik intensywności deficytu/nadwyżki			
	Okres			
	I—VI 2006	I—VI 2007	I—VI 2008	I—VI 2009
Dostawca potraw	8,83	2,77	4,18	8,75
Pomocniczy robotnik szklarniowy	6,00	3,33	8,00	0,00
Pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zieleni	4,00	10,50	11,75	3,42
Maglarz	3,67	0,00	MAX	0,67
Robotnik przy myciu części i zespołów	3,60	2,33	4,25	4,00
Wydawca posiłków	3,50	0,00	2,00	0,00
Sortowacz surowców wtórnych	3,46	4,11	8,11	2,47
Boy hotelowy	3,00	0,00	0,00	0,00
Tragarz	3,00	1,00	0,00	MAX
Sprzątacze domowy	2,09	0,33	1,00	1,00
Dźwigowy (windziarz)	2,00	1,00	2,00	0,50
Robotnik drogowy	1,87	1,54	1,47	0,71
Parkingowy	1,74	2,03	0,88	4,35
Operator myjni	1,69	5,45	3,85	2,37
Sprzedawca uliczny żywności	1,67	5,00	1,00	6,00
Pomoc domowa	1,60	2,78	4,36	1,17
Czyściciel pojazdów	1,57	1,42	0,80	0,00
Odczytywacz liczników	1,50	MAX	2,00	0,67
Robotnik gospodarczy	1,30	4,87	5,40	3,77
Pomocniczy robotnik przy hodowli zwierząt	1,20	2,00	2,25	1,2

Uwaga: W tabeli 11 przedstawiono 20 zawodów, które charakteryzowały się największym deficytem w pierwszej połowie 2006 roku w grupie wielkiej: pracownicy przy pracach prostych. Następnie ukazano stopień natężenia wartości deficytu/ewentualnej nadwyżki w tych zawodach w analogicznym okresie 2007, 2008 i 2009 roku.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zamieszczonych na stronie www.mz.praca.gov.pl.

⁴⁹ Ibidem.

Spośród 20 zawodów zaklasyfikowanych w pierwszej połowie 2006 roku na obszarze województwa śląskiego do grupy wielkiej pracowników przy pracach prostych o największym poziomie deficytu, rok później deficyt nadal wykazywało 85% z nich, po dwóch latach — 55%, natomiast po trzech — 40%. W analizowanych czasookresach najczęściej deficytowość obserwowana była w następujących zawodach w tej grupie wielkiej: dostawca potraw, pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zieleni, robotnik przy myciu części i zespołów, sortowacz surowców wtórnych, operator myjni, pomoc domowa, robotnik gospodarczy czy pomocniczy robotnik przy hodowli zwierząt.

Zakończenie

Transformacja ustrojowa rozpoczęta w Polsce w 1989 roku przyniosła zjawiska i procesy niewystępujące w gospodarce centralnie planowanej. Nastąpiły istotne zmiany na rynku pracy. Pojawiło się charakterystyczne dla gospodarki rynkowej zjawisko jawnego bezrobocia, znikły niedobory siły roboczej i nadwyżki popytu na pracę⁵⁰. Przekształcenia rynku pracy wynikające z ogólniejszych procesów zmian społecznych — związane przede wszystkim z restrukturyzacją ekonomiczną — stawiają coraz wyższe wymagania dotyczące kwalifikacji, elastyczności czy kreatywności, prowadząc jednocześnie do jego deregulacji, coraz większej zmienności oraz nieprzewidywalności⁵¹. Tym samym należy podkreślić konieczność cyklicznego badania procesów zmiany popytu na kwalifikacje zasobów ludzkich nie tylko na regionalnym rynku pracy, ale także w układzie poszczególnych powiatów. Wyniki prowadzonych analiz powinny być podstawą modyfikacji treści oraz kierunków kształcenia oraz tworzenia oferty szkoleń i przekwalifikowań osób bezrobotnych — tak, aby w większym stopniu zbliżać strumień podaży do popytu na rynku pracy. Niestety, cały system szkolnictwa — na co zwraca uwagę Leszek A. Gruszczyński — zbyt wolno reaguje na potrzeby rynku pracy i tworzy tym samym źródło napływu kadry, na której usługi nie ma zapotrzebowania⁵².

⁵⁰ Por. M. DZIEMBALA: *Polski i europejski rynek pracy wobec regionalnych wyzwań rozwojowych*. W: *Regionalizm i globalizm we współczesnej gospodarce światowej*. Red. T. SPOREK. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2000, s. 169.

⁵¹ Por. K. FALISZEK, K. ŁĘCKI, K. WÓDZ: *Górnicy. Zbiorowości górnicze u progu zmian*. Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2001, s. 162.

⁵² L.A. GRUSZCZYŃSKI: *Bezrobocie i rynek pracy jako przedmiot badań socjologicznych*. W: *Edukacja całonocowa — kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy*. Red. B. PACTWA, P. ROJEK-ADAMEK. Śląskie Wydawnictwa Naukowe WSZiNS, Tychy 2006, s. 27.

Niewątpliwie jednym z ważniejszych wyzwań pojawiających się w okresie transformacji jest właśnie synchronizacja rozwoju gospodarczego i postępu społecznego z posiadanym potencjałem ludzi zdolnych i gotowych do podjęcia pracy⁵³. Szczególnie ważne w procesie dostosowywania kwalifikacji pracowników do zmieniających się uwarunkowań rynkowych — i to nie tylko na śląskim rynku pracy — będzie także gotowość do podniesienia poziomu swoich kompetencji.

Analizując procesy zachodzące na regionalnym rynku pracy, można postulować, aby w układach lokalnych zadbane o branżową dywersyfikację pojawiających się inwestycji. Monokultura branżowa niesie niebezpieczeństwo wystąpienia bezrobocia strukturalnego, świadczącego o głębokim wzajemnym niedostosowaniu podaży do popytu na pracę⁵⁴. Branżowe rozróżnienie pojawiających się inwestycji na lokalnych rynkach pracy może uchronić je przed załamaniem koniunkturalnym w przypadku cyklicznie pojawiających się kryzysów gospodarczych. Kolejny postulat związany będzie z koniecznością intensyfikacji działań mających na celu przyciągnięcie większej liczby inwestorów oferujących miejsca pracy w sektorze usług — szczególnie tych o nowoczesnym charakterze oraz w sektorze wysoko zaawansowanych technologii. Powinno to wyhamować niekorzystne zjawisko odpływu kapitału ludzkiego z wielu miast aglomeracji śląskiej.

Na podstawie zebranych danych statystycznych można postawić tezę o powtarzającym się trendzie występowania zawodów deficytowych w analizowanych czasookresach (pierwsza połowa 2006, 2007, 2008 i 2009 roku). Zatem obszary deficytowości związane z pojawiającym się zapotrzebowaniem na określone kompetencje ulegają reprodukcji. Zaobserwowano, że najintensywniej odtwarza się struktura deficytowości na śląskim rynku pracy wśród części zawodów związanych z następującymi grupami wielkimi: technicy i inny średni personel, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, pracownicy biurowi oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. W najmniejszym stopniu reprodukcja deficytowości (liczba wpływających ofert pracy do PUP-ów jest wyższa niż liczba rejestrujących się bezrobotnych) dotyczyła zawodów wchodzących w skład następujących wielkich grup: pracownicy przy pracach prostych oraz operatorzy maszyn i urządzeń. Reasumując, można stwierdzić, że wykorzystywana w urzędach pracy metodologia ujawniała pogłębiające się braki kadrowe na obszarze województwa śląskiego wśród przedstawicieli średniej kadry technicznej.

⁵³ Por. D. KOTLORZ: *Rynek pracy w systemie społecznej gospodarki rynkowej. Materiały do studiowania*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 1995, s. 19.

⁵⁴ J. GAZON: *Ani bezrobocie, ani opieka społeczna. Od wyboru etycznego do ekonomicznej realizacji*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 23.

Bibliografia

- BARCZAK A.: *Wielka gra o przyszłość „Gospodarka Śląska”* 2000, nr 1.
- BŁASIAK W., NAWROCKI T., SZCZEPAŃSKI M.S.: *Górny Śląsk 2005. Scenariusz restrukturyzacji*. Towarzystwo Zachęty Kultury, Katowice 1994.
- DANEL A., MUSTER R.: *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Tychach i powiecie bieruńsko-lędzińskim (styczeń 2003—czerwiec 2005)*. W: *Edukacja całościowa — kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy*. Red. B. PACTWA, P. ROJEK-ADAMEK. Śląskie Wydawnictwa Naukowe WSZiNS, Tychy 2006.
- DZIEMBALA M.: *Polski i europejski rynek pracy wobec regionalnych wyzwań rozwojowych*. W: *Regionalizm i globalizm we współczesnej gospodarce światowej*. Red. T. SPOREK. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2000.
- FALISZEK K., ŁĘCKI K., WÓDZ K.: *Górnicy. Zbiorowość górnicza u progu zmian*. Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2001.
- GAZON J.: *Ani bezrobocie, ani opieka społeczna. Od wyboru etycznego do ekonomicznej realizacji*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
- GRUSZCZYŃSKI L.A.: *Bezrobocie i rynek pracy jako przedmiot badań socjologicznych*. W: *Edukacja całościowa — kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy*. Red. B. PACTWA, P. ROJEK-ADAMEK. Śląskie Wydawnictwa Naukowe WSZiNS, Tychy 2006.
- JAŁOWIECKI B., SZCZEPAŃSKI M.S.: *Rozwój lokalny i regionalny w perspektywie socjologicznej*. Śląskie Wydawnictwa Naukowe WSZiNS, Tychy 2002.
- KABAJ M.: *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN) oraz trójstronne umowy szkoleniowe*. W: *Podstawowe problemy restrukturyzacji zatrudnienia w makroregionie południowym*. Red. J. SIEMIANOWICZ. Materiały konferencyjne Śląskiej Wyższej Szkoły Zarządzania, Katowice 1996.
- KABAJ M.: *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.
- KIECKA-NIECHAJOWICZ T.: *Problemy restrukturyzacji zatrudnienia w województwie katowickim*. W: *Podstawowe problemy restrukturyzacji zatrudnienia w makroregionie południowym*. Red. J. SIEMIANOWICZ. Materiały konferencyjne Śląskiej Wyższej Szkoły Zarządzania, Katowice 1996.
- KLASIK A.: *Dwa filary rozwoju*. „Magazyn Strefa” 2006, nr 6.
- KOSARCZYN H.: *Katowicka specjalna strefa ekonomiczna*. W: *Polskie specjalne strefy ekonomiczne*. Red. E. KRYŃSKA. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000.
- KOTLARZ D.: *Rynek pracy w systemie społecznej gospodarki rynkowej. Materiały do studiowania*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 1995.
- KRÓL M.: *Bezrobocie i formy jego ograniczania*. W: *Społeczny obraz Śląska na przełomie wieków*. Red. L. FRĄCKIEWICZ. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2004.
- KRYŃSKA E.: *Popyt na pracę w Polsce — tendencje i perspektywy*. W: *Praca i polityka społeczna w XXI wieku*. Red. H. CZERNIEWSKA, B. STACHURSKA-MARCIŃCZAK. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998.

- ŁUKASZEWICZ B.: *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w rejonie Zabrza, Gliwic, Knurowa i Pyskowic*. W: *Podstawowe problemy restrukturyzacji zatrudnienia w makroregionie południowym*. Red. J. SIEMIANOWICZ. Materiały konferencyjne Śląskiej Wyższej Szkoły Zarządzania, Katowice 1996.
- MISZCZUK E.: *Cieszyński barometr rozwoju gospodarczego*. PUP w Cieszynie, Cieszyn 2010.
- MROZEK W.: *Górnicy — od grupy społecznej do kategorii zawodowej*. W: *Eseje socjologiczne*. Red. W. JACHER. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001.
- MUSTER R.: *Aktywność osób bezrobotnych w procesie poszukiwania pracy. Postawy i przyjęte strategie działania w świetle badań socjologicznych — cz. 1. „Humanizacja Pracy”* 2008, nr 3—4 (243—244).
- MUSTER R.: *Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej*. PUP w Rudzie Śląskiej, Ruda Śląska 2008.
- MUSTER R.: *Diagnoza rynku pracy w Chorzowie*. PUP w Chorzowie, Chorzów 2009.
- MUSTER R.: *Potencjał gospodarczy regionu oraz kierunki zmian na rynku pracy w ocenie pracodawców z powiatu wodzisławskiego*. W: *Analiza procesów i determinant wpływających na zmianę struktury gospodarczej powiatu wodzisławskiego oraz prognoza zmian*. Red. A. ŚLISZ, M.S. SZCZEPAŃSKI. Instytut Śląski, Katowice—Opole 2010.
- MUSTER R.: *Rynek pracy województwa śląskiego — stan obecny oraz trendy zmian*. „*Studia Socjologiczne*” 2009, nr 4 (195).
- MUSTER R.: *Szanse bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy na podjęcie zatrudnienia. Diagnoza grup defaworyzowanych przez pracodawców*. W: *Lokalne sieci wsparcia*. Red. M. GAGACKA, K. GŁĄBICKA. Wydawnictwo Politechniki Radomskiej, Radom 2010.
- MUSTER R.: *Wykorzystanie metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych w działalności publicznych służb zatrudnienia*. „*Humanizacja Pracy*” 2008, nr 3—4 (237—238).
- MUSTER R.: *Zawody deficytowe w województwie śląskim — analiza trendów zmian w latach 2006—2008*. „*Polityka Społeczna*” 2009, nr 2 (419).
- Opracowanie systemu zbierania, przetwarzania i udostępniania danych opisujących rynek pracy i zachodzące na nim zmiany*. Raport opracowany dla WUP Katowice w ramach projektu monitorowania regionalnego rynku pracy przez ASM Centrum Badań i Analiz Rynku sp. z o.o. oraz Instytut Badań Strukturalnych. Warszawa 2009.
- OWCZARSKI M.: *Specjalne strefy ekonomiczne*. Wydawnictwo Inwestia, Katowice 1997.
- PACTWA B., ROJEK-ADAMEK P., SIKORA M.: *Edukacja całozyciowa — kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy. Raport z badań*. W: *Edukacja całozyciowa — kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy*. Red. B. PACTWA, P. ROJEK-ADAMEK. Śląskie Wydawnictwa Naukowe WSZiNS, Tychy 2006.
- POŁOZ I.: *Bezrobocie z miejskim rodowodem*. „*Rynek Pracy. Biuletyn Informacyjny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach*” 2010, nr 1 (5).
- SEWASTIANOWICZ M.: *Współczesne teorie bezrobocia*. „*Rynek Pracy*” 2004, nr 6.

- SOBULA W.: *Struktura zawodowa a działy, sekcje i sektory gospodarki*. W: *Śląski rynek pracy. Analiza wielowymiarowa*. Red. A. BARCZAK, K. TAUSZ. Wydawnictwo GIG i PWN, Katowice—Warszawa 2004.
- SZCZEPAŃSKI M.S.: *Opel z górniczym pióropuszem*. Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2002.
- TKOCZ M.: *Restrukturyzacja przemysłu regionu tradycyjnego*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001.
- Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003.

Akty prawne:

Rozporządzenie z dnia 27 kwietnia 2010 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2010, nr 82, poz. 537).

Źródła internetowe:

www.ksse.com.pl
www.mz.praca.gov.pl
www.stat.gov.pl
www.wup-katowice.pl

Dr Rafał Muster — adiunkt w Zakładzie Socjologii Organizacji, Gospodarki i Metodologii Badań Społecznych Instytutu Socjologii Uniwersytetu Śląskiego. Zainteresowania naukowe związane przede wszystkim z rynkiem pracy, socjologią bezrobocia oraz problematyką zarządzania zasobami ludzkimi. Koordynator merytoryczny i uczestnik licznych projektów badawczych — także współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego — związanych z analizami procesów zachodzących na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. W latach 2009—2010 ekspert Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach w projekcie monitorowania regionalnego rynku pracy. Autor pięciu opublikowanych raportów z badań oraz kilkudziesięciu artykułów z zakresu prognozowania sytuacji na rynku pracy oraz zarządzania zasobami ludzkimi.

Rafał Muster

Processes on job market of Silesia region in period of transformation from sociological point of view

Summary

The article describes the changes occurring on the job market of Silesia region. Among other, the article analyses the transformation processes of the structure in number of profes-

sionally active people and the unemployed as well as functioning economic subjects in the period of restructuring.

The changes on regional job market of Silesia among the employed tend to have evolutionary character, according to a section of PKD (Polish Classification of Activities). It occurred, that in the services sector, especially in services of modern character, the number of job positions is not growing. The number of workers who are inhabitants of the region is not big enough and a consequence the image of region is not subjected to changes and is continuously viewed through the prism of heavy industry. The job market of Silesia is characterized by one of the lowest activation rate of professional activity concerning the local inhabitants in comparison to other regions of the country region. The article also presents the characteristic of conversation occurring in the structure of functioning economic subject. Four sub-zones of the Special Economic Zone play a huge role in the transformation process.

However, the article underlines the fact that they function on the market for a short period of time and it influences their low degree of being anchored in economy as they create too little job posts for highly-qualified staff. A part of the article is devoted to the analysis of changes in the structure of the unemployed on regional job market. Simultaneously, a trends characteristic was conducted of the changes in the field of scarce professions in the region in the period from 2006—2009. This analysis confirms the lack of staff of specialists in technology, especially those of middle management on the regional job market.

Rafał Muster

Die zur Zeit der Transformation auf dem Arbeitsmarkt der schlesischen Wojewodschaft verlaufenden Prozesse aus soziologischer Sicht

Zusammenfassung

In dem Artikel wurden die auf dem Arbeitsmarkt der schlesischen Wojewodschaft verlaufenden Prozesse geschildert. Berücksichtigt wurden u. a. die mit der Transformation der Struktur von arbeitstätigen und arbeitslosen Personen, als auch Unternehmern verbundenen Prozesse. Nach der PKD-Abteilung (Polnische Einteilung der Wirtschaftstätigkeit) sind die Änderungen unter den Arbeitstätigen ein Entwicklungsprozess. Es werden zu wenige Arbeitsstellen im Dienstleistungssektor, insbesondere in den neu eingeführten Dienstleistungen, angeboten. Die Beschäftigung in dem Sektor ist zu niedrig, um das Bild der immer noch nur mit Schwerindustrie assoziierten Region verändern zu können. Im Vergleich zu anderen Regionen Polens ist der schlesische Arbeitsmarkt durch einen der niedrigsten Berufsaktivierungsindexe der Einwohner gekennzeichnet. Der Verfasser charakterisierte auch die im Unternehmerstruktur eingetretenen Wandlungen. Eine große Rolle bei der Transformation spielen vier Unterzonen der Sonderwirtschaftszone, doch eine ziemlich kurzfristige Existenz von Wirtschaftszonen verursacht, dass es hier noch zu wenig Betriebe funktionieren, die die Arbeitsplätze für hochqualifizierten Kader anbieten könnten. Ein Teil des Artikels handelt über die Wandlungen in der Arbeitslosenstruktur. Der Verfasser beschreibt die sich im Bereich der Mangelberufe in den Jahren 2006—2009 fortsetzenden Änderungstrends. Aus der Analyse geht hervor, dass sich der Mangel am technischen Kader (v.a. der mittleren Stufe) immer mehr verschärft.